



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional percibido y satisfacción laboral del
personal de la Empresa Energía sin contaminación S.A.,

Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Br. Víctor Ramón Peña Ormeño

ASESORA:

Mgtr. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Dr. Freddy Ochoa Tataje
Presidente

Dra. Irma Carhuanchu Mendoza
Secretario

Mgtr. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A mis hermanas Elita y Carmen, que sin su ayuda hubiese sido muy difícil realizar esta investigación

.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad que con sus conocimientos y paciencia han sabido transmitirnos el espíritu de superación, a mis compañeros de clases y en especial a la Mg. Miluska Vega Guevara.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Víctor Ramón Peña Ormeño, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios - MBA, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 07598963, con la tesis titulada “Clima organizacional percibido y satisfacción laboral del personal de Energía sin Contaminación S.A.” Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- 5) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de junio del 2017.

Víctor Peña Ormeño

DNI N° 07598963

Presentación

Señores miembros del Jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “Clima organizacional percibido y satisfacción laboral del personal de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017”

Así cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, esta investigación está organizada y estructurada en ocho capítulos fundamentales, que se desarrollan a continuación. El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii
 I. Introducción	
1.1 Antecedente	14
1.2 Fundamentación científica	18
1.3 Justificación	29
1.4 Problema	31
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	34
 II. Marco metodológico	
2.1. Variables	37
2.2. Operacionalización de Variables	37
2.3. Metodología	38
2.4. Tipo de investigación	39
2.5 Diseño	39
2.6 Población, muestra y muestreo	40
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.8 Métodos de análisis de datos	43
 III. Resultados	45
IV. Discusión	56

V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones	65
VII. Referencias	67
Anexos	72
Anexo 1. Matriz de Consistencia	79
Anexo 2. Operacionalización de de las variables	85
Anexo 3. Instrumentos	89
Anexo 4. Validaciones	95
Anexo 5. Base de datos	105
Anexo 6. Artículo científico	108

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de variable Clima organizacional	38
Tabla 2. Matriz de operacionalización de variable satisfacción laboral	38
Tabla 3. Validez de los instrumento, según expertos	42
Tabla 3. Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio	42
Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach	43
Tabla 5. Escala de correlación según el rango de valores.	44
Tabla 6. Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017	46
Tabla 7. Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017	47
Tabla 8. Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017, según sus dimensiones	48
Tabla 9. Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017, según sus dimensiones	49
Tabla 10. Correlación entre clima organizacional percibido y satisfacción laboral	50
Tabla 11. Correlación entre realización personal y satisfacción laboral	51
Tabla 12. Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral	52
Tabla 13. Correlación entre supervisión y satisfacción laboral	53
Tabla 14. Correlación entre comunicación y satisfacción laboral	54
Tabla 15. Correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral	55

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Clima Organizacional de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017	46
Figura 2. Satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017	47
Figura 3. Dimensiones del clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017	48
Figura 4. Dimensiones de la satisfacción laboral de trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017	49

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existía entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017. Se desarrolló la investigación básica, de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. Se aplicó un diseño no experimental de corte transversal y la población de estudio estuvo constituida por 175 trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017. y la muestra fue seleccionada a través del muestreo aleatorio simple quedando conformada por 120 trabajadores. Para medir las variables de estudio se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos la escala de clima organizacional de Palma (2004) y el cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral de Cáceres (2011).

Los resultados hallados permitieron determinar que el 76.7% de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017, consideran que al clima organizacional de nivel alto, el 21.7% de nivel medio y un escaso 1.7% lo percibió como bajo; así mismo se encontró que el 66.7% de los trabajadores presentaban un nivel de satisfacción alto, el 31.7% un nivel medio y menos del 2% se presentaba un nivel de satisfacción bajo. La prueba de hipótesis permitió determinar que existía una relación elevada y significativa entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017, ($r= 0.790^{**}$), es decir que a medida que se mejore la percepción del clima organizacional, también se mejorará el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

Palabras claves: Gestión, satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca

Abstract

This research has as main objective was to determine the relationship between perceived organizational climate and job satisfaction of staff of National Training for Construction Industry during 2015, basic research, correlational level was developed and quantitative approach a non-experimental cross-sectional design and study population consisted applied. The population studied consisted of 175 workers of the Energy Company without Contamination SA during the year 2017, and the sample was selected through random sampling being made up of 120 workers. To measure the study variables was used as technical survey and as instruments scale organizational climate of Palma (2004) and questionnaire to measure the level of job satisfaction Caceres (2011).

The results found allowed to determine that 76.7% of workers of the Energy Company without Contamination SA during the year 2017, consider that the organizational climate of high level, 21.7% of midlevel and escaso 1.7% perceived it as low; and it was found that 66.7% of workers had a high level of satisfaction, 31.7% a medium level and less than 2% a low level of satisfaction arose. The hypothesis test allowed us to determine that there was a high and significant relationship between organizational climate perceived and job satisfaction of workers of workers Enersiconsa ($r = 0.790^{**}$), meaning that as the perception of the organizational climate improves, the level of job satisfaction of the workers will also be improved

Key words: Management, intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction

I. Introducción

1.1. Antecedente

Internacionales

Méndez (2015) en la tesis *“Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco arqueológico en México”* determinó la calidad del clima organizacional con el objetivo de predecir el nivel de compromiso organizacional que presentaban los empleados. La investigación descriptiva, explicativa y de campo, aplicó un diseño no experimental y transversal. La población estuvo constituida por 2000 empleados y trabajó con una muestra de 633 empleados seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple. Los resultados mostraron que los empleados percibían que el clima organizacional era bueno y excelente y expresaron estar entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores de compromiso organizacional. Estos resultados le permitieron concluir que el clima organizacional percibido no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados.

Bueso (2016) El propósito de la investigación fue medir la relación de Clima organizacional y satisfacción laboral de los mandos intermedios operativos, administrativos y auxiliares de la empresa Industrias el Calan. A través del instrumento Científico aplicado en la empresa, se demostró el impacto que los elementos del clima organizacional tienen sobre el comportamiento laboral, específicamente la satisfacción de los colaboradores. Quedo demostrado con los resultados, que la empresa ha tenido avances positivos, en los elementos de liderazgo, trabajo en equipo y motivación. Teniendo importantes retos y oportunidad de mejora en cuanto a los elementos de comunicación, capacitaciones, beneficios, condiciones laborales y desarrollo profesional, comparado a las empresas de clase mundial. Finalmente, el estudio plantea una propuesta para abordar de forma estratégica, cada uno de los aspectos evaluados, implementando planes de acción y varios proyectos orientados a mejorar el recurso más sensible y valioso de la organización como es: Su Capital Humano.

Valencia (2014) El presente trabajo en su contexto general, detalla un análisis de todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores, de Ecua – American S.A., con la finalidad de proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus empleados, y de esta manera incrementar su desempeño laboral. La investigación efectuada es de carácter descriptiva, la población en estudio estuvo conformada en su totalidad por noventa y seis (96) empleados, a los que se les administró una encuesta de escala valorativa tipo Likert de cuarenta y un (41) ítems, ésta permitió tener una visión clara y precisa de las percepciones y sentimientos asociados a las diferentes condiciones que determinan el ambiente laboral de la empresa y que inciden en el desempeño de los empleados. La interpretación de los resultados se basó en el estudio de nueve (9) dimensiones las cuales se enfocaron a la naturaleza del trabajo, respeto y consideración hacia los empleados, la comunicación y relación entre los compañeros de trabajo, supervisión, desarrollo y entrenamiento al personal, la satisfacción general de los empleados, los beneficios sociales, y la evaluación de las condiciones para el desempeño de los empleados; darán a conocer la situación actual en la que se ha de fortalecer aquellos factores que presenten deficiencias y reforzar los que han contribuido al buen desenvolvimiento de la empresa para ejercer un cambio proyectado que maximice la eficiencia y eficacia del personal de la empresa. El primer capítulo contiene el marco teórico en cual reúne varias conceptualizaciones que enmarcan a la satisfacción y al desempeño laboral y que sirven de sustento, para la aplicación de la propuesta a partir del planteamiento de hipótesis. En el segundo capítulo se plasman los antecedentes y estructura de la empresa Ecua- American S.A., y descripciones de las actividades que desarrolla en la empresa. Además se plantea la modalidad de la investigación, así como la metodología de recolección de la información, para a través de ella evidenciar tentativas de solución, mismas que permitan conseguir resultados favorables en beneficio de la empresa. En cuanto al tercer capítulo se detalla la propuesta, con su respectivo proceso de implementación del mismo como herramienta de gestión empresarial.

Morales y Tirapé (2012) en la tesis *“Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar S.A.”*, tuvieron como objetivo determinar la relación que existía entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con este fin desarrollaron una investigación. Desarrollaron una investigación correlacional causal bajo un enfoque cuantitativo y aplicaron un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 31 trabajadores que laboran en la empresa, por lo que la muestra fue censal. Los resultados reportaron que existía falta de cohesión, de equidad y reconocimiento por lo que los trabajadores presentaron un bajo nivel de satisfacción laboral.

Nacionales

Núñez (2015) en la investigación *“Clima organizacional y satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013”*, tuvo como objetivo determinar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral que presentaban los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013, con este fin desarrolló una investigación básica de nivel correlación y aplicó un diseño no experimental de corte transversal. Para medir las variables aplicó el cuestionario de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y el de Satisfacción Laboral de Price, (2010) a una muestra de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa. Los resultados evidenciaron que el 57.9% de los trabajadores consideraban que el clima era de nivel medio y que estaban medianamente satisfechos, llegando a la conclusión de que existía una vinculación causa efecto positiva entre ambas variables.

Montoya (2016) La presente investigación busca analizar y determinar la relación entre dos variables de suma importancia en la gestión de los recursos humanos: el clima organizacional y la evaluación del desempeño. El presente estudio es relevante, ya que busca aportar conocimiento en la búsqueda de la relación entre las variables mencionadas, pues la literatura no muestra una sólida evidencia al respecto. El estudio es transversal correlacional. Se utilizaron técnicas cuantitativas (instrumentos de medición) y cualitativas (un focus group

confirmatorio y entrevistas a expertos) con el total de los trabajadores de la empresa de servicios turísticos PTS Perú. Para medir el clima organizacional, se utilizó el instrumento OCQ [Organizational Climate Questionnaire] de Litwin & Stringer, creado en 1968, el cual posee 50 ítems y mide 9 dimensiones del clima organizacional. Para medir el desempeño, se confeccionó un cuestionario, el cual posee 21 ítems y mide 6 dimensiones. Se elaboró una pauta de focus group y se aplicó el mismo a una muestra de trabajadores de las diferentes áreas de la empresa; asimismo, se realizaron entrevistas a expertos en recursos humanos a partir de la información obtenida de la matriz de levantamiento de información. Los resultados de la investigación muestran una relación directa entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal, así como una relación entre las nueve dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral general y con algunas de sus dimensiones.

Prado (2015) El presente trabajo de investigación es un estudio realizado con la finalidad de determinar la relación que existe entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo. Se utilizó el diseño correlacional. El universo muestral con el que se desarrolló la presente investigación fue de 60 trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo. Se aplicó dos pruebas una prueba sobre clima laboral que consta de 50 ítems diseñada para medir los factores del clima laboral, la cual comprende cinco áreas: Condiciones laborales, comunicación, autorrealización, involucramiento laboral y supervisión. Otro instrumento que mide el desempeño laboral con un total de 23 ítems y 5 dimensiones: Desempeño en relación con sus superiores, condiciones físicas, participación en las decisiones, desempeño con su trabajo y desempeño con el reconocimiento. Se llegó a la conclusión de que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad, esto nos demuestra que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

1.2. Fundamentación científica

Bases teóricas del clima organizacional

A continuación se presentan los fundamentos teóricos que sustentan las variables de estudio, se inicia con una descripción breve de los diferentes enfoques técnico científicos existente, los mismos que permitieron definir conceptual y operacionalmente al clima organizacional y la satisfacción laboral. Para la conceptualización y dimensionamiento de la variable clima organizacional se consideró la propuesta de Palma (2004) y para la variable satisfacción laboral se consideró la propuesta de Chiavenato (2007).

Clima organizacional

La conceptualización del clima organizacional se desarrolló dentro de la Teoría General de la Administración y bajo tres enfoques fundamentales (Orbegoso, 2010): (a) el enfoque objetivista, (b) el enfoque subjetivista y (c) el enfoque integrador. Los cuales se describen someramente a continuación.

El enfoque objetivista que destaca las características organizacionales tangibles que influyen sobre la conducta de los miembros de la organización (Brunet 2004, citado por Orbegoso, 2010), bajo este enfoque el clima es concreto y externo a los miembros de la organización, los mismos que solo lo perciben y reflejan, por lo tanto al ser interrogados lo reproducen sin modificaciones.

El enfoque subjetivo, considera al clima como una percepción o conjunto de percepciones que tiene los miembros de la organización. Bajo este enfoque, el clima depende del estado de ánimo de quienes lo viven, por tanto no es confiable. El clima bajo esta concepción es considerado como “una descripción individual o personal del entorno organizacional” (Orbegoso, 2010, p. 352).

El enfoque integrador, bajo esta concepción el clima es considerado como el resultado de la interacción de los aspectos físicos de la organización y los aspectos personales de cada uno de los miembros que la conforman. Al respecto Mañas et al. (1999) (citado en Orbegoso 2010) propusieron que la cultura

organizacional como ente abstracto también ayuda a determinar el clima en una organización.

Conceptualización de clima organizacional

Son diversos los autores definieron al clima organizacional, Furnham (2001), desarrolló una cronología acerca de los diferentes definiciones que se tiene acerca del clima organizacional, la cual se presenta a continuación.

Forehand y Gilmer (1964)	Características que distinguen a una organización de otra; que perduran en el tiempo y que influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones.
Findlater y Margulies (1969)	Propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales.
Campbell et al (1970)	Conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, el comportamiento y los resultados y las contingencias de resultados-resultados
Schneider y Hall (1970)	Percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de ésta y las personas.
James y Jones (1974)	Representaciones cognoscitivas psicológicamente significativas de la situación; percepciones.
Schneider (1975)	Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse.
James et al(1978)	Suma de percepciones de los miembros acerca de la organización.
Litwin y Stringer (1978)	Proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales
James y Sell (1981)	Representación cognoscitiva de las personas de los entornos próximos, expresada en términos de sentido y significado psicológico para el sujeto.
Schneider y Reichers (1983)	Una inferencia o percepción corpórea evaluada que los investigadores hacen con base en ideas más particulares

Nota. Adaptado de Furnham, 2001, p. 605. Psicología organizacional. México: Oxford University Press.

Considerando el enfoque integrador descrito en párrafos anteriores, Chiavenato (2004) estableció que el clima organizacional es el ambiente psicológico percibido e interpretado por las personas y que está íntimamente relacionado con las necesidades actuales del individuo. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable).

Para la presente investigación, se ha considerado la definición de Litwin y Stringer (1978), que señala que el clima organizacional es un proceso psicológico

que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales tornándose en una propiedad del ambiente organizacional y que es descrita por sus miembros. Para estos autores, el clima organizacional es producto de la influencia de aspectos subjetivos relacionados con el sistema formal en que se desenvuelven los trabajadores, del estilo informal de los gestores o directivos y de los factores propios de la organización como son las características del trabajo, condiciones del empleo, etc. Bajo esta misma perspectiva, Palma (2004) estableció que el clima organizacional es la percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral y que está en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con las tareas asignadas, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su trabajo.

Dimensiones del clima organizacional

Stringer (2002) establece para el clima organizacional seis dimensiones: (a) Estructura, que refleja la organización de los trabajadores, donde se establecer claramente los roles y responsabilidades; (b) Estándares, es la percepción de los miembros acerca de las normas de rendimiento y el grado de orgullo que los empleados tienen al hacer un buen trabajo; (c) Responsabilidad, refleja la autonomía que presentan los miembros de la organización sobre sus decisiones; (d) Reconocimiento, indica el sentimiento que tienen los empleados al ser recompensados por el trabajo bien hecho; (e) Apoyo, refleja el nivel de confianza y ayuda mutua que perciben los trabajadores dentro del trabajo y (f) Compromiso, que refleja el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de la organización.

Brunet (2004) planteó un cuestionario de clima considerando las siguientes dimensiones básicas: (a) Autonomía individual, que se refiere a la responsabilidad, independencia y poder de decisión de que goza el sujeto en su organización. (b) Grado de estructura del puesto, que apunta a la forma en que se establecen y transmiten los objetivos y métodos de trabajo al personal. (c) Recompensa, referido a los aspectos económicos y a las posibilidades de

promoción y (d) Consideración, agradecimiento y apoyo, relativo a las formas en que el empleado recibe estímulos de sus superiores

En la investigación se considera la propuesta de Palma (2004), quien establece cinco dimensiones para medir el clima organizacional: (a) realización personal, (b) involucramiento laboral, (c) supervisión, (d) comunicación y (e) condiciones laborales. Las que se describen a continuación.

Primera dimensión: Realización personal.- Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Segunda dimensión: Involucramiento laboral.- Identificación con la cultura de la Entidad, los valores organizacionales, compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Tercera dimensión: Supervisión.- Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Cuarta dimensión: Comunicación.- Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Quinta dimensión: Condiciones laborales.- Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Teoría sobre el clima organizacional

Teoría de los sistemas

La presente investigación se desarrolla bajo la propuesta de Rensis Likert (citado en Brunet, 2004), quien planteó que el comportamiento de trabajadores está determinado por el comportamiento administrativo y las condiciones laborales que éstos perciben y por sus percepciones, esperanzas, capacidades y valores. Se resalta que el accionar de un individuo ante una situación dada, está en función de la percepción que tiene de ésta.

La teoría general de los sistemas, afirma que las propiedades de los sistemas no pueden ser descritas significativamente en términos de sus elementos separados, sino que deben ser estudiados globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus subsistemas. Según Chiavenato (1990) este enfoque es dinámico, multidimensional, multimotivacional, multidisciplinaria, descriptiva pues busca comprender los fenómenos organizacionales, multivariable y adaptativa.

El enfoque sistémico de la administración es básicamente una teoría general comprensible, que cubre ampliamente todos los fenómenos organizacionales, que permite estudiar la administración en relación con el medio, teniendo en cuenta todos los elementos del sistema y permitiendo su integración.

Factores que influyen en el clima organizacional.

Según Toro, Ochoa y Vargas (2004), existen 3 factores que determinan el clima organizacional: (a) los factores físicos, relacionados con el lugar de trabajo; (b) los factores psicológicos, relaciones con el empleado, compañeros de trabajo, el trato, incentivos, y otros que afectan el desarrollo del individuo en la organización.

Según Stringer (2002), existen cinco factores determinantes del clima organizacional:

Prácticas de liderazgo. La conducta diaria de los líderes que frecuentemente controlan las recompensas, establecen las reglas de trabajo y las estructuras y ponen las reglas, son los factores que más influyen en el clima organizacional. Como consecuencia la manera más rápida de cambiar el clima es cambiando el accionar de los líderes en la organización.

Sistema formal y estructura de la organización. Incluyen el diseño de tareas, el sistema de recompensas, las políticas y procesos y la posición de las personas dentro de la estructura de la organización.

La estrategia. Se refiere a la oportunidad que sienten los empleados acerca de sus oportunidades de logro, recompensa y obstáculos para alcanzar el éxito

El ambiente externo. Se refiere a factores como la regulación del estado, las condiciones económicas, la competencia y la tecnología cambiante.

La historia de la organización. Se refiere a las expectativas que tienen las personas respecto a las recompensas, castigos y las consecuencias de sus actos a partir de lo que saben que ha ocurrido antes en la organización.

Utilidad del clima organizacional

El clima organizacional se refiere al acontecer de una organización, es dinámica y es percibida por quienes integran la entidad. Al considerar al clima organizacional como el conjunto de percepciones que tienen los sujetos que interactúan entre sí y con su entorno se convierte en un instrumento totalizador que permite formarse una idea global de la organización. Gracias a instrumentos como los cuestionarios o las entrevistas, se puede determinar cómo se representan y como es calificado por los trabajadores. Al respecto, Pereda, Berrocal y Alonso (2008) establecieron que esta concepción proporciona tres beneficios básicos: (a) Permite detectar lo que piensa el personal de la empresa y no se atreve a revelar abiertamente y determinar el grado de compromiso de los trabajadores con la administración de la compañía. (b) Se constituyen en un medio de comunicación entre directivos y los trabajadores, pues permite al trabajador saber si su opinión es valorada y considerada importante por la dirección y (c) Orientan las acciones de mejora, pues indican cuáles deben ser, según los colaboradores, los aspectos de la empresa que deben reformarse, permiten a la administración en una organización más eficiente y conectada a su realidad.

Bases teóricas de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral, es un tema ampliamente discutido por diversos autores y desde perspectivas diferentes. Al respecto, Weiss y Cropanzano (1996) destacan tres enfoques: (a) La teoría de la discrepancia, que se basa en el enfoque cognitivo; (b) el enfoque de las influencias sociales y (c) el enfoque de la disposición personal. Según este autor, la satisfacción laboral está determinada por tres componentes: el cognitivo, el racional y el afectivo, los que a su vez son afectados por el entorno social y la personalidad de cada trabajador.

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, Blum y Naylor (1982), plantearon que estas actitudes pueden ser generales o estar referidas hacia facetas específicas del mismo, como por ejemplo frente al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) y que están ligados a factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y otras actividades laborales, políticas y/o sociales. Posteriormente, Palma (2005) definió la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. En la presente investigación se considera la propuesta de Chiavenato (2007), quien planteó que la satisfacción laboral es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos y extrínsecos.

Modelos teóricos que explican la satisfacción laboral

Se presenta a continuación las teorías que dan soporte a la investigación: (a) la teoría de la Higiene-Motivación, planteada por Herzberg (1968); (b) la teoría del ajuste en el trabajo, sustentada por Dawes (1994) y (c) la teoría de la discrepancia, planteada por Locke (1968).

La teoría de la Higiene-Motivación. Herzberg (1968) planteó que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral. Los factores presentes, son denominados factores motivadores o satisfactores, los cuales son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad). Por otro lado, los factores ausentes, fueron denominados factores higiénicos o insatisfactorios y son extrínsecos al trabajo (política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social).

La teoría de ajuste en el trabajo, en esta teoría, cuanto más se relacionen las habilidades de las personas (conocimiento, experiencia, actitudes y

comportamiento) y los requerimientos funcionales de la organización, es más probable que el trabajador realice un buen trabajo. Así mismo, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) que proporciona la institución con los valores que los trabajadores buscan satisfacer a través de su trabajo (logro, estatus, seguridad y/o autonomía), será más probable que el trabajador presente un mayor nivel de satisfacción laboral (Dawes, 1994).

Teoría de la discrepancia. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que se produce cuando el trabajo es considerado como un medio para lograr valores laborales y la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, que se produce cuando se considera al trabajo como frustrante (Locke, 1968).

Dimensiones de satisfacción laboral

Son diversas las propuestas teóricas acerca de las dimensiones o componentes de la satisfacción laboral, en la presente investigación se consideró la teoría de la Higiene-Motivación. (Herzberg, 1968) se plantea que la satisfacción laboral está determinada básicamente por dos dimensiones la satisfacción intrínseca y la satisfacción extrínseca, bajo esta perspectiva Chiavenato (2007) describió a estas dimensiones como:

Satisfacción laboral intrínseca. Los factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el trabajador ejecuta. Cabe resaltar que estos factores están bajo el control del individuo (Chiavenato, 2007). Así mismo, Moreno, et al. (2010), establecieron que esta dimensión deriva directamente de las recompensas que reciben los trabajadores por su trabajo y que estaba determinada por el reconocimiento obtenido por el trabajo, la responsabilidad, la promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea.

Satisfacción laboral extrínseca. Los factores higiénicos o factores extrínsecos, se relacionan con el ambiente laboral y está determinado por las condiciones dentro de las cuales desempeña su trabajo. Estos factores están

fuera del control de los trabajadores, pues generalmente determinadas por la institución (Chiavenato, 2007). La satisfacción extrínseca deriva de factores como la satisfacción frente al salario, las políticas institucionales, los recursos, la supervisión, la relación con los compañeros, las oportunidades de promoción, entre otros.

Factores determinantes de la satisfacción laboral

Herzberg (1968) estableció que existen factores que generan satisfacción y otros que previenen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos, entre los factores higiénicos estarían: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales. Mientras que entre los factores motivacionales se encontrarían: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance.

Retribución económica. Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor, incluye el salario y beneficios socioeconómicos que están directamente relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Condiciones físicas del entorno de trabajo. Son los factores del área donde el trabajador realiza sus labores, como por ejemplo la iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.

Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa. Es la garantía que le brinda la empresa al empleado acerca de la permanencia o continuidad laboral.

Relaciones con los compañeros de trabajo. Son las interrelaciones personales que se producen en la organización, ya sea entre compañeros de una misma área o de diferentes unidades.

Apoyo y respeto a los superiores. Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y directivos de la organización.

Reconocimiento por parte de los demás. Se da cuando otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y/o capacidad laboral.

Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Es la probabilidad de que los trabajadores encuentren apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional en la institución. (Herzberg, 1968).

Importancia de la satisfacción laboral

Actualmente, la gestión de recursos humanos tiene como objetivo fundamental conocer qué aspectos de la organización influyen la satisfacción de trabajadores, pues son diversos los teóricos o investigaciones que plantean que la satisfacción laboral es un factor determinante de la productividad y éxito de las instituciones. Al respecto Chiavenato (2007) plantea que: las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas y que la satisfacción y la rotación estarán relacionadas negativamente, pues cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo no está bien retribuido se incrementan las posibilidades de que los trabajadores consideren renunciar a sus puestos.

Por otro lado, Fuentes (2012) planteó que otro aspecto importante a considerar en la relación satisfacción-productividad, es la dirección de la flecha causal, pues la mayor parte de las investigaciones que controlaron esta direccionalidad, reportaron que:

La productividad conduce a la satisfacción, más que a la inversa. Si se hace un buen trabajo, se siente intrínsecamente bien por ello. Además, en el supuesto de que la organización recompensa la productividad, su mayor productividad debe incrementar el reconocimiento verbal, el nivel de sueldo y las probabilidades de ascenso. A su vez, estas recompensas incrementan el nivel de satisfacción en el puesto. (p. 23)

Lo expuesto, sustenta la importancia de la satisfacción laboral como factor que permita a las organizaciones el logro de sus objetivos y el éxito. Por lo tanto,

es vital que las organizaciones, sobre todo las de servicio público o estatales, deban garantizar que su personal se sienta satisfecho con la labor que realiza y así asegurar resultados exitosos que permitan aumentar el nivel servicio prestado.

Marco conceptual de la investigación

Percepción del clima organizacional. Viene a ser la percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con las tareas asignadas, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su trabajo (Palma, 2004).

Realización personal. Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro (Palma, 2004).

Involucramiento laboral. Es la identificación con la cultura de la Entidad, los valores organizacionales, compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización (S. Palma, 2004).

Supervisión. Vienen a ser las apreciaciones de funcionalidad y significación de los superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario (Palma, 2004).

Comunicación. Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma (Palma, 2004).

Condiciones laborales.- Es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Palma, 2004)

Satisfacción laboral. Es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (Herzberg, 1959) citado por Chiavenato (2007).

Satisfacción intrínseca. Es la satisfacción relacionada con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el hombre ejecuta. Estos factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues están relacionados con aquello que él hace y desempeña (F. Herzberg, 1959) citado por Chiavenato (2007).

Satisfacción extrínseca. Está relacionada con el ambiente que rodea a las personas y abarca las condiciones dentro de las cuales desempeña su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por las organizaciones, los factores higiénicos están fuera del control de las personas (F. Herzberg, 1959) citado por Chiavenato (2007).

1.3. Justificación

Justificación teórica

La investigación realizada, constituye un aporte teórico en la medida que incrementará el conocimiento acerca del clima organizacional, de las prácticas que deben para elevar el nivel de satisfacción de los trabajadores y así asegurar el éxito de la organización. Cabe resaltar que a pesar que estos puntos han sido ampliamente desarrollados en otros países, aún son escasas las referencias de investigaciones a nivel latinoamericano, específicamente en nuestro país y poca información al respecto en empresas como Energía sin Contaminación S.A. , razón por la cual no se cuentan con información real, directamente derivada de

estudios que consideren contextos similares que les permitan identificar los aspectos que se deben mejorar para lograr mejores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores del sector público. En este sentido se trató de explicar a partir de las diferentes teorías como el clima organizacional está directamente relacionadas con la satisfacción laboral del personal y cómo estas podrían mejorar las condiciones laborales en el sector público, lo que a su vez mejoraría el desempeño y la calidad de los servicios en estas instituciones.

Justificación metodológica

La información obtenida y procesada, permitirá formular, diseñar o mejorar la gestión que desarrollan las áreas directrices en la Empresa Energía sin Contaminación S.A., pues el enfoque integrador presentado por Palma (2004) empleado para medir la percepción del clima organizacional, se basa en la conjunción de los factores físicos de la organización y los aspectos subjetivos propios de cada colaborador, por lo tanto podrán ser usados como instrumentos de autoevaluación objetiva, porque están adecuadamente fundamentados y validados empíricamente; la simplicidad de su aplicación e interpretación los convertirán en valiosas herramientas que podrán ser empleadas en futuras investigaciones en el área de la gestión pública. Así mismo, bajo la teoría de higiene y motivación (Herzberg, 1968) que se planteó para la medición de la variable satisfacción laboral permitió, establecer los niveles de satisfacción y los principales factores que se deben mejorar. Por lo tanto los resultados de la investigación servirán para mejorar la gestión empresarial en la Empresa Energía sin Contaminación S.A., pues al mejorar los niveles de satisfacción, se logrará un mayor compromiso tanto de los trabajadores como de los directivos, hechos que contribuirán al desarrollo de una imagen positiva de la institución ante la comunidad.

Justificación práctica

La contribución de este trabajo de investigación es importante, porque permitirá a los directivos de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., percibir las actitudes, conductas y comportamiento de los colaboradores dentro de la organización, percibir las dimensiones que la componen y conocer la relación que

tienen cada una de estas con el nivel de satisfacción de los trabajadores. De acuerdo con los objetivos del estudio, su resultado se orienta al conocimiento del clima organizacional, y con los resultados se tendrá también la posibilidad de proponer cambios que podrán ser empleados en el desarrollo de un diagnóstico eficiente y plantear en función de éste, estrategias adecuadas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Justificación en el ámbito de la gestión privada

Los resultados de la investigación servirán para mejorar el comportamiento de los colaboradores al interior en la Empresa Energía sin Contaminación S.A., permitiendo además, presentar una propuesta para introducir cambios, tanto en las actitudes y conductas de los trabajadores, además de ser un indicador de la organización al interior de la administración mediante claros diagnósticos sobre cómo están impactando los procedimientos y los cambios que se implementan y como los perciben sus colaboradores.

1.4. Problema

Planteamiento del problema

Existen organizaciones que por diversos motivos no le dan la debida importancia a la percepción de los empleados sobre el clima organizacional, pues no toman en cuenta el valor que tiene la eficiencia y satisfacción de los trabajadores al interior de su institución. La Empresa Energía sin Contaminación S.A. es una empresa privada dedicada a la gestión de proyectos de electrificación; sin embargo los trabajadores manifiestan ciertos grados de insatisfacción debido a que consideran que son mal recompensados a través de sus remuneraciones.

Por otro lado es muy importante considerar la relación que existe entre los trabajadores y sus jefes inmediatos, se espera que esta relación sea amigable y comprensible, al respecto, en esta institución. Es notorio además la existencia de un grupo de trabajadores que no logran desarrollar relaciones óptimas entre compañeros o que no participan voluntariamente de las diversas actividades programadas. Finalmente, en esta empresa no se ofrecen incentivos adecuados en función de la productividad del trabajador, por lo tanto las expectativas de

superación personal y profesional son muy limitadas, lo que determinan la poca motivación del trabajador y como consecuencia una baja satisfacción laboral, es necesario determinar si realmente estos incentivos por productividad podrán estar relacionados con la generación de climas favorables o podrían afectar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores , aunada a esta problemática, está la carencia de información real acerca de la situación en que se encuentra el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., pues a pesar los cambios y esfuerzos que viene realizando la actual administración, aún no son evidentes las mejoras.

Ante la problemática descrita, la presente investigación tuvo como propósito determinar el nivel del clima organizacional percibido de los trabajadores así como su nivel de satisfacción, para finalmente determinar si estos dos factores están relacionados, por lo que se plantearon los siguientes problemas de investigación.

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la percepción de la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la percepción del involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la percepción de la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la percepción de la comunicación y la satisfacción laboral de los de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre la percepción de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

La percepción del clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La percepción de la realización personal se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Hipótesis específica 2

La percepción del involucramiento laboral se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Hipótesis específica 3

La percepción de la supervisión se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Hipótesis específica 4

La percepción de la comunicación se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Hipótesis específica 5

La percepción de las condiciones laborales se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

1.6. Objetivos**Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Las variables de estudio de la presente investigación fueron la percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral. Ambas variables fueron de naturaleza cualitativa y de escala ordinal, por lo tanto se pudieron establecer relaciones de orden entre las categorías.

Definición conceptual

Variable 1. Percepción del clima organizacional. Percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con las tareas asignadas, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su trabajo (Palma, 2004).

Variable 2. Satisfacción laboral. Es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (Herzberg, 1959) citado por Chiavenato (2007).

2.2. Operacionalización de las variables

Percepción del clima organizacional. Esta variable fue medida a través de cinco dimensiones (Palma, 2004): (a) Percepción del clima organizacional, (b) involucramiento laboral, (c) supervisión, (d) Comunicación y (d) condiciones laborales. Cada una de estas dimensiones contaba con 10 ítems y respuestas tipo Likert.

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral fue medida a través de dos dimensiones: (a) la satisfacción intrínseca y (b) satisfacción extrínseca (Chiavenato, 2007) mediante un cuestionario de 26 ítems también con respuestas tipo Likert.

Tabla 1

Matriz operacional de la variable percepción del clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
Realización personal	Desarrollo personal	1-6	(1)	Bajo = (50-116)
	Desarrollo profesional	7-10	Nunca	
Involucramiento laboral	Compromiso con la Entidad	11-16	(2)	Medio = (117-183)
	Identificación con la Entidad	17-20	Casi nunca	
Supervisión	Apoyo para las tareas	21-26	(3)	Alto = (184-250)
	Orientación para las tareas	27-30	A veces	
Comunicación	Fluidez en la comunicación	31-35	(4)	Casi siempre
	Claridad en la comunicación	36-40	(5)	
Condiciones laborales	Elementos Materiales	41-46	(5)	Siempre
	Elementos Psicosociales	47-48		
	Elementos Económicos	49-50		

Tabla 2

Matriz operacional de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
Satisfacción Intrínseca	Independencia en el trabajo	1-4	(1)	Bajo = (27-62)
	Variedad de tareas	5-8	Nunca	
	Oportunidades de promoción en el trabajo	9-10	(2)	Medio = (63-99)
	Reconocimiento por la laboral realizada	11-12	Casi nunca	
Satisfacción Extrínseca	Compensación económica	13-14	(3)	Alto = (100-135)
	Entorno físico	15-17	A veces	
	Seguridad en el puesto	18-19	(4)	Casi siempre
	Gerencia institucional	20-22	(5)	
	Calidad de relaciones interpersonales	23-24		
	Capacitación y perfeccionamiento	25-27		
			(5)	Siempre

2.3. Metodología

Se usó el método hipotético deductivo, se inició la investigación con la observación del fenómeno a estudiar, en base a estos sucesos se plantearon los problemas e hipótesis respectivas, posteriormente el análisis de los resultados permitieron comprobar las hipótesis y se dedujeron las conclusiones (Lorenzano, 1994).

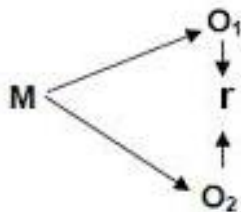
2.4. Tipo de investigación

El trabajo corresponde a una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional, según la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Básica, porque está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; es decir, conocer nuevos conocimientos relacionados con las variables percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Descriptiva, porque el propósito es describir como se manifiestan las variables en el momento de la investigación. Conlleva a analizar y medir la información recopilada acerca de las variables de estudio y es correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre la variable percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., luego determinar si están o no relacionadas y finalmente analizar dicha correlación (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

2.5. Diseño de estudio

Durante el estudio no se manipuló ninguna de las variables, por lo tanto es un diseño no experimental y transversal; durante el desarrollo de la investigación, no se realizó un tratamiento experimental y la recolección de datos fue en un solo momento (Hernández, Fernández, Baptista, 2010). Obedeció al siguiente esquema:



Dónde:

M Muestra,

O₁ Observación de la percepción del clima organizacional

O₂ Observación del nivel de satisfacción laboral

r Relación entre las variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 175 trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Así mismo se consideraron como criterios de inclusión, el estar laborando en la institución no menos de un año, por considerarlo un periodo en el que el trabajador ha podido conocer las características de la institución donde se desarrolló la investigación.

Muestreo

La muestra fue seleccionada a través de un muestreo aleatorio simple, para lo cual se aplicó la siguiente fórmula:

Tabla 3

Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio

$$n = \frac{(Z)^2 (pqN)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$$

Se consideraron los siguientes supuestos:

Tamaño poblacional (N) = 175

Error máximo admisible (e)= 5%.

Nivel de confianza = 95% (equivale a Z=1.96)

p= 0.5 q=0.5

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 175}{(0.05)^2 (175 - 1) + (1.96)^2 (0.5) \cdot (0.5)} = 120$$

Muestra

La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., que se encontraban ejerciendo la labor con una antigüedad laboral de 1 año. A continuación se presenta la tabla conteniendo los elementos muestrales con los que se trabajó.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, que una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, la cual emplea cuestionarios para indagar sobre las características que se desea medir o conocer. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p.217). Se emplearon dos cuestionarios, uno para medir la percepción del clima organizacional, que estuvo constituido por 50 reactivos y otro para medir el nivel de satisfacción laboral, constituido por 27 reactivos.

Ficha técnica del instrumento para medir la percepción del clima organizacional

Nombre: Cuestionario para medir la Percepción del clima organizacional de los Trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A.

Autor: Palma Sonia (2004)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente la percepción del clima organizacional

Descripción: El cuestionario está compuesto por 50 ítems, El cuestionario percepción del clima organizacional fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), Casi nunca (2), De vez en cuando (3), Casi siempre (4), Siempre (5), y está dividido en cinco dimensiones: Realización personal con 10 ítems, Involucramiento laboral con 10 ítems, Supervisión con 10 ítems, Comunicación con 10 ítems y Condiciones laborales con 10 ítems

Baremo del cuestionario de percepción del clima organizacional:

Bajo: [50 – 116>, Medio: [116 – 183>, Alto: [184 - 250]

Ficha técnica para medir el nivel de Satisfacción laboral

Nombre: Cuestionario para medir cuantitativamente el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A.

Autor: Cáceres (2011)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente Satisfacción laboral del trabajador

Descripción: El cuestionario está compuesto por 27 ítems, el cuestionario de Satisfacción laboral del trabajador fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), Casi nunca (2), De vez en cuando (3), Casi siempre (4), Siempre (5), y está dividido en dos dimensiones: Satisfacción Intrínseca con 12 ítems y Satisfacción Extrínseca con 15 ítems.

Baremo del cuestionario de desempeño laboral:

Bajo: [27 – 62>, Medio: [62 – 99>, Alto: [99 - 135]

Validación y confiabilidad del instrumento

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el juicio de expertos para contrastar la validez de los ítems consiste en preguntar a personas expertas en el dominio que miden los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido.

Tabla 4

Validez de los instrumento, según expertos

Especialista	Opinión de aplicabilidad	
	Percepción del clima organizacional	Satisfacción Laboral
Juez 1	Aplicable	Aplicable
Dr. Freddy Ochoa Tataje	Aplicable	Aplicable
Dra. Irma Carhuacho Mendoza	Aplicable	Aplicable
Mgtr. Miluska Vega Guevara	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearon en el estudio tiene ítems con opciones en escala Likert, por lo cual se ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento.

Para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto, después de analizó mediante el alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 21.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004):

Alrededor de 0.9, es un nivel elevado de confiabilidad.

La confiabilidad de 0.8 o superior puede ser considerada como confiable

Alrededor de 0.7, se considera baja

Inferior a 0.6, indica una confiabilidad inaceptablemente baja.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Percepción del clima laboral	0.914	50
Satisfacción Laboral	0.869	27

En función de los resultados y teniendo en cuenta el índice de confiabilidad obtenido en la prueba realizada: alfa de Cronbach igual a 0.914 y 0.869, se asumió que los instrumentos eran altamente confiables, por lo que se procedió a su aplicación.

2.8. Métodos de análisis e interpretación de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió al análisis estadístico respectivo, los datos fueron tabulados y se presentan las tablas y

figuras de distribución de frecuencias. Para la tabulación y procesamiento de los datos se empleó el Software Estadístico SPSS, versión 21.

Dado a que las variables eran cualitativas, para la contratación de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. Para la interpretación y toma de decisiones se empleó la siguiente tabla.

Tabla 6

Escala de correlación según el rango de valores.

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1	Negativa / relación inversa	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70		Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a -0.20		Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Positiva / relación directa	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70		Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

Nota. Adaptado de Bisquerra (2009, p.212).

III. Resultados

3.1. Presentación de resultados descriptivos

Tabla 7

Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,7
Medio	26	21,7
Alto	92	76,7
Total	120	100,0

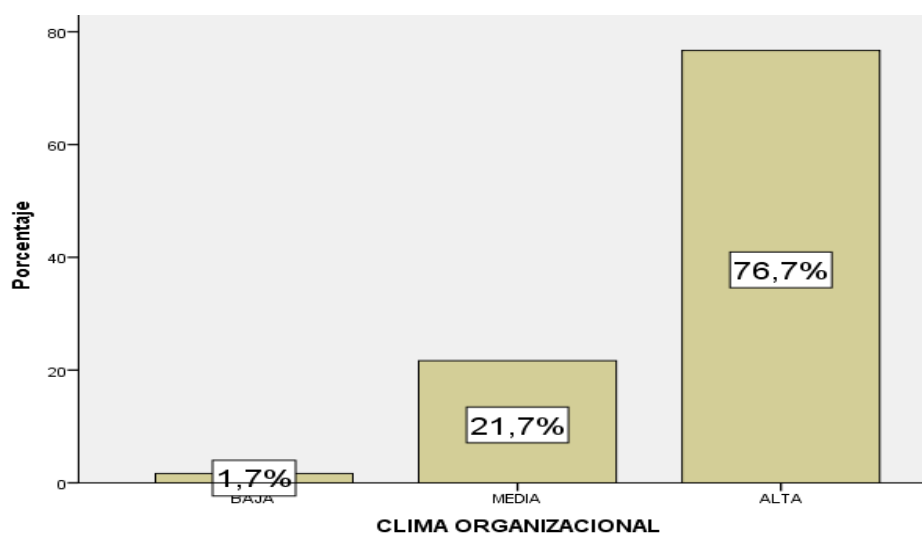


Figura 1. Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.

En la tabla 6 y figura 1 se observa que el 76.7% de los trabajadores consideran que el clima organizacional de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017 es de nivel alto, el 21.7 % lo considera de nivel medio y menos del 2 % lo considera de nivel bajo.

Tabla 8

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,7
Medio	38	31,7
Alto	80	66,7
Total	120	100,0

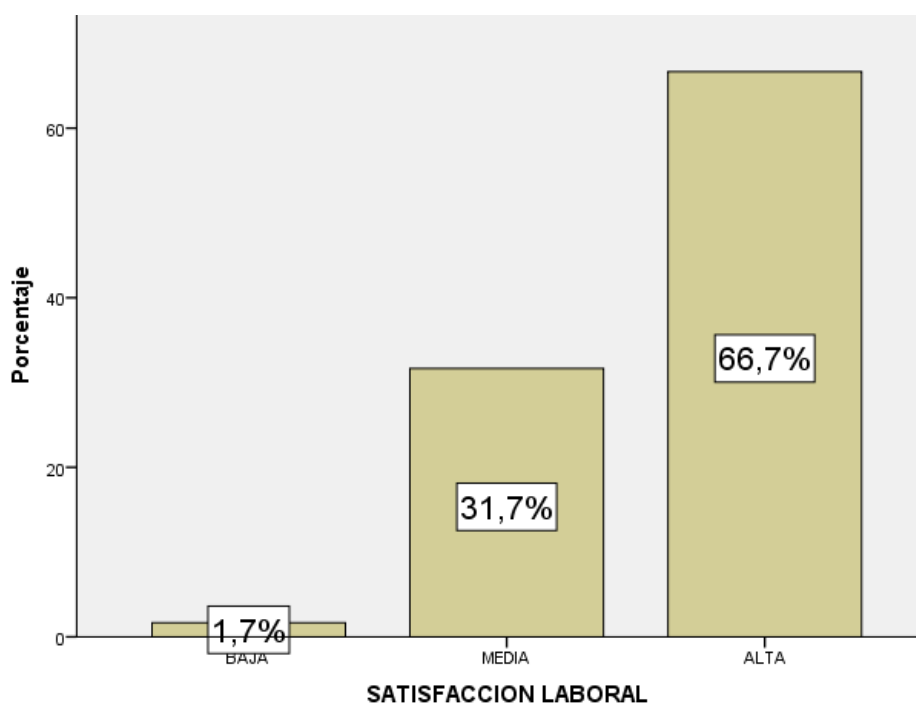


Figura 2. Satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

En la tabla 7 y figura 2 se observa que el 66.7% de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017, presentan altos niveles de satisfacción laboral, el 31.7% se encuentran medianamente y un escaso 1.7% de éstos manifestaron bajos niveles de satisfacción.

Tabla 9

Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017, según sus dimensiones

	Dimensiones del Clima Organizacional									
	Realización Personal		Involucramiento Laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	11	9,2	14	11,7	7	5,8	3	2,5	3	2,5
Medio	19	15,8	10	8,3	46	38,3	71	59,2	52	43,3
Alto	90	75,0	96	80,0	67	55,8	46	38,3	65	54,2
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

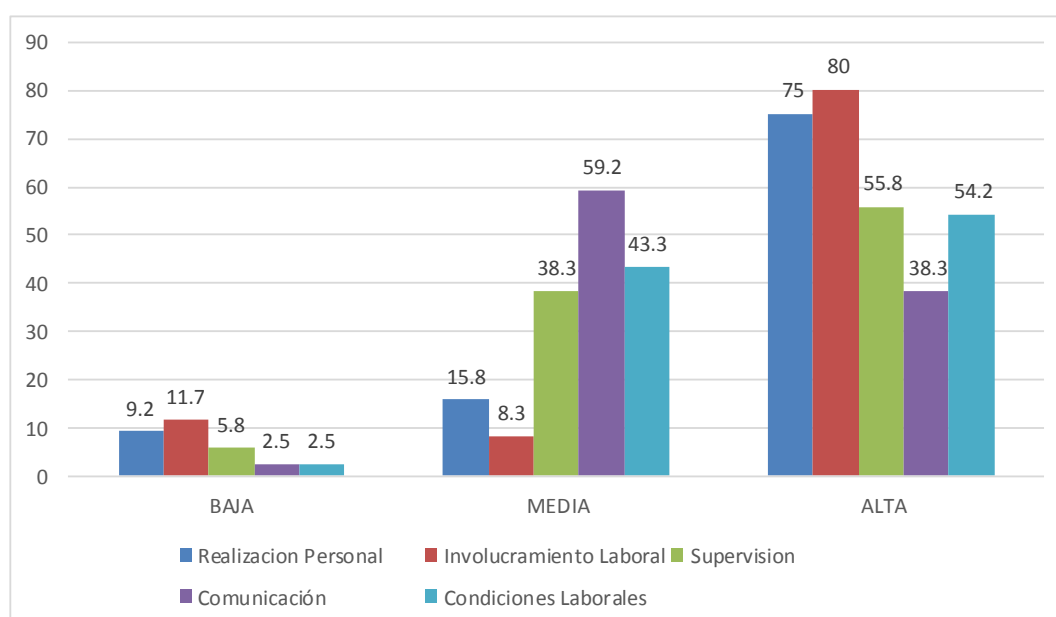


Figura 3. Clima organizacional percibido por los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017, según sus dimensiones.

La tabla 8 y figura 3 muestran que el involucramiento laboral, fue la dimensión mejor percibida por los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017, (el 80% de los trabajadores lo consideran de nivel alto); seguida de la dimensión realización personal, ya que el 75% del personal la calificó también de nivel alto. Se pudo observar además que la dimensión comunicación es la que obtuvo menor calificación pues casi el 60% de los trabajadores la consideraron de nivel medio, seguida de las condiciones laborales

(el 43.3 % de los trabajadores la consideran de nivel medio) y de la supervisión (el 38.3 % de los trabajadores la calificaron de nivel medio).

Cabe resaltar que es bajo el porcentaje de trabajadores que consideraron que el clima organizacional en la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017 era de nivel bajo: el 11.7 y 9.2% % de los trabajadores consideraron que el involucramiento laboral y realización personal eran bajos, así mismo el 5.8% consideró que la supervisión era de nivel bajo y un escaso 2.5 % de estos trabajadores calificaron a la comunicación y condiciones laborales de niveles bajos

Tabla 10

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017, según sus dimensiones

	Dimensiones de la Satisfacción Personal			
	Satisfacción Intrínseca		Satisfacción Extrínseca	
	fi	%	fi	%
Bajo	6	5,0%	7	5,8%
Medio	89	74,2%	105	87,5%
Alto	25	20,8%	8	6,7%
Total	120	100,0%	120	100,0%

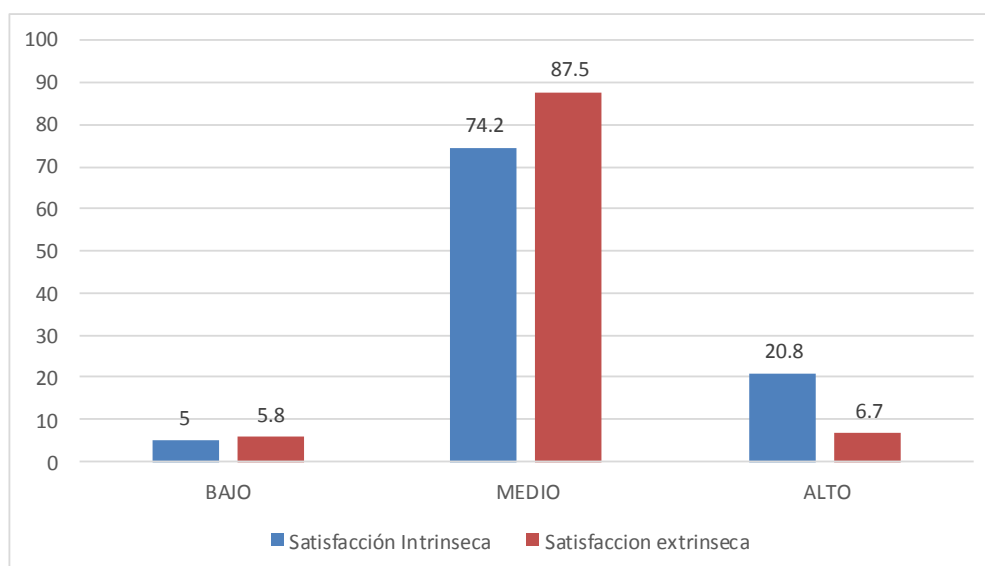


Figura 4. Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017, según sus dimensiones

La tabla 9 y figura 4 muestran que los trabajadores presentaron mayores niveles de satisfacción intrínseca que extrínseca: el 20.8 % presentó niveles altos de satisfacción intrínseca frente a un escaso 6.7% de trabajadores que tuvieron niveles altos de satisfacción extrínseca.

3.2. Contrastación de hipótesis

De la hipótesis general

H₀: El clima organizacional percibido no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

H₁: El clima organizacional percibido se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

Nivel de significancia alfa (α) = 0.01

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Rho de Spearman.

Tabla 11

Correlación entre clima organizacional percibido y satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman Clima organizacional	Coeficiente correlación	de 1,000	,790**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Satisfacción laboral	Coeficiente correlación	de ,790**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A.,

durante el año 2017. Siendo esta relación directa y alta ($r=0.790^{**}$), es decir que a medida que se mejore la percepción del clima organizacional, también se mejorará el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

De la hipótesis específica 1

H₀: La percepción de la realización personal no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.

H₁: La percepción de la realización personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

Nivel de significancia alfa (α) = 0.01.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 12

Correlación entre realización personal y satisfacción laboral

		Realización personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,421**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,421**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre la realización personal percibida y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r=0.421^{**}$).

De la hipótesis específica 2

H₀: La percepción del involucramiento laboral no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.

H₁: La percepción del involucramiento laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

Nivel de significancia alfa (α) = 0.01.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 13

Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral

			Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Rho Spearman	del involucramiento laboral	Coefficiente correlación	de 1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción laboral	Coefficiente correlación	de ,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre el involucramiento laboral percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r= 0.486^{**}$).

De la hipótesis específica 3

H₀: La percepción de la supervisión no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.

H₁: La percepción de la supervisión se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

Nivel de significancia alfa (α) = 0.05.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 14

Correlación entre supervisión y satisfacción laboral

		Supervisión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,219*
		N	120
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,219*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,016
		N	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre la percepción de la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r= 0.219^{**}$).

De la hipótesis específica 4

H₀: La percepción de la comunicación no se relaciona con la satisfacción laboral de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017,

H₁: La percepción de la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

Nivel de significancia alfa (α) = 0.01.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 15

Correlación entre comunicación y satisfacción laboral

		Comunicación	Satisfacción laboral
Rho Spearman	deComunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,370**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	120
		Sig. (bilateral)	,370**
		N	1,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre la percepción de la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r= 0.370^{**}$).

De la hipótesis específica 5

H₀: La percepción de las condiciones laborales no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.

H₁: La percepción de las condiciones laborales se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017

Nivel de significancia alfa (α) = 0.01.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 16

Correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral

			Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,278**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	120	120
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,278**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa entre la percepción de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r= 0.278^{**}$).

IV. Discusión

En la tabla 6 y figura 1 se observa que el 76.7% de los trabajadores consideran que el clima organizacional en la Empresa Energía sin Contaminación S.A., es de nivel alto, el 21.7 % lo considera de nivel medio y menos del 2 % lo considera de nivel bajo, estos resultados estarían indicando que menos del 25 % de los trabajadores consideran que el clima organizacional en esta institución presenta algunas carencias, por lo tanto se podría considerar que la administración de esta empresa ha logrado crear ambientes laborales que posibiliten la realización persona y el involucramiento con las tareas que realizan la mayoría de los trabajadores. Así mismo es posible que las acciones de supervisión realizadas por las áreas directrices vienen cumpliendo los fines para los que se instauraron, de tal manera que las relaciones intra e interpersonales que se desarrollan favorecen o facilitan su trabajo (Palma, 2004). Al respecto Orbegoso (2010), bajo un enfoque administrativo integrador estableció que el clima es considerado como el resultado de la interacción de los aspectos físicos de la organización y los aspectos personales de cada uno de los miembros que la conforman, por lo tanto en esta institución la mayoría de los trabajadores han logrado un nivel de coherencia adecuado entre los aspectos tangibles que le proporciona la institución y los aspectos estrictamente personales como son la realización personal, profesional, salarial, entre otros. Sin embargo es importante recalcar que aún cerca del 25 % de estos trabajadores no perciben que la institución presente un clima laboral que favorezca su desempeño, por lo tanto se encontrarían desmotivados o insatisfechos.

En la Empresa Energía sin Contaminación S.A, gracias a la meritocracia se han mejorado los ingresos de la mayoría trabajadores, por lo tanto se ha incentivado el crecimiento personal y profesional de los trabajadores. Estos resultados coinciden con lo reportado por Méndez (2015) quien al medir el clima organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México, encontró que los empleados percibían que el clima organizacional era bueno y excelente y que expresaron estar muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores de compromiso organizacional.

Por otro lado son diversos los reportes acerca del clima organizacional a nivel internacional o nacional con los cuales no coinciden los resultados de la presente

investigación; así encontramos a Valencia (2014) quienes al analizar Los resultados de las encuestas permitieron detectar las inconformidades del personal de la empresa, en relación a la satisfacción laboral, lo que permitió al investigador la elaboración de un plan de mejora de la satisfacción del personal para que contribuya al adecuado desempeño del mismo, que favorezca al desarrollo de actividades, fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los empleados de los Laboratorios Ecu - American. Esta diferencia en los resultados se debe probablemente a que en estas instituciones no se hayan aplicado los incentivos o políticas necesarias para asegurar a la igualdad de oportunidades de ascenso, como en el caso de nuestro país que se aplica la meritocracia frente a las afinidades amicales que generalmente se suceden en las empresas. Por su parte Morales y Tirapé (2012) al analizar el clima organizacional en la empresa Aerostar S.A reportaron que existía falta de cohesión, de equidad y reconocimiento por lo que los trabajadores presentaron un bajo nivel de satisfacción laboral.

La tabla 8 y figura 3 muestran que el involucramiento laboral, fue la dimensión mejor percibida por los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017 (el 80% de los trabajadores lo consideran de nivel alto); seguida de la dimensión realización personal, ya que el 75% del personal la calificó también de nivel alto, lo que estaría confirmando una vez más el efecto positivo que podría estar ejerciendo la política de la meritocracia. Según estos resultados el 80 % de los trabajadores se encontraban bien identificados con la cultura de la entidad, reconocen y cumplen los valores organizacionales y están comprometidos con el logro de los objetivos institucionales. Así mismo un gran porcentaje de trabajadores (75%) consideró que el medio laboral donde se encontraba favorecía su desarrollo tanto personal como profesional, que les permitía desarrollar sus tareas y que tenían perspectiva de futuro en la institución tal como lo señaló Palma el año 2004. Estos resultados Bueso (2016) coinciden con lo indicado por la correlación entre Liderazgo y trabajo en equipo es positiva media, por lo tanto, el liderazgo está impulsando las actividades y el entorno laboral hacia el trabajo en equipo. Los líderes tienen claro los objetivos de la empresa y han transmitido eso a sus colaboradores, trabajando en forma eficiente, generando nuevas ideas, desarrollando mejor su talento y potencial.

Por otro lado, en esta misma tabla se observó que la dimensión comunicación es la que obtuvo menor calificación pues casi el 60% de los trabajadores la consideraron de nivel medio, seguida de las condiciones laborales (el 43.3 % de los trabajadores la consideran de nivel medio, es decir que en esta entidad aún no se han consolidado los mecanismos que permitan la fluidez, claridad o pertinencia de la información que permita el funcionamiento interno de la organización; así mismo estos trabajadores consideran que no se les ha brindado las condiciones materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Palma, 2004). Respecto a la supervisión se encontró que el 38.3 % de los trabajadores la calificaron de nivel medio, al igual que en los casos anteriores, estos resultados estarían evidenciando que en la Empresa Energía sin Contaminación S.A., se quiere mejorar los mecanismos que permitan a los trabajadores percibir la funcionalidad o el rol que cumplen los superiores en la supervisión sus actividad laborales diarias (Palma, 2004). Estos resultados coinciden con lo reportado por Meza (2014) indicó que las dimensiones que más inciden en la satisfacción laboral están el respeto y consideración, comunicación y relación entre compañeros, supervisión y evaluación de las condiciones para el desempeño son indicadores que demuestran un bajo nivel de satisfacción y desempeño por parte de los empleados de los Laboratorios Ecu-American indicando un porcentaje menor del 50% que se considera como promedio, de acuerdo a la escala de Aon Hewitt.

A nivel nacional estos resultados coinciden con los reportes de Núñez (2015) (2015) quienes reportaron que en el Instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana el clima organizacional era de nivel medio al igual que en la sede central del Gobierno Regional de Moquegua respectivamente

En la tabla 7 y figura 2 se observó que el 66.7% de los trabajadores en la Empresa Energía sin Contaminación S.A., presentan altos niveles de satisfacción laboral, el 31.7% se encuentra medianamente satisfechos y un escaso 1.7% de éstos manifestaron bajos niveles de satisfacción, estos resultados evidenciaron que más del 66 % de los trabajadores consideraron que el clima organizacional era dinámico y la comunicación entre los directivos y los trabajadores era adecuada, ya

que sus opiniones eran valoradas y consideradas importante por la dirección . Sin embargo es importante resaltar que cerca del 35 % de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., no se encuentran completamente satisfechos, pues no encuentran motivadores intrínsecos o extrínsecos que logren satisfacer sus necesidades profesionales y/o personales como lo señala Chiavenato (2007), al plantear que la satisfacción laboral está determinada por los factores motivacionales (intrínsecos) relacionados con características de las tareas que el trabajador ejecuta y por los factores ambientales (extrínsecos) constituidos por las características o condiciones bajo las cuales desempeñan su trabajo. Por lo tanto, ante ambientes poco estimulantes o que no satisfaga las necesidades de los trabajadores, éstos no se encuentren completamente satisfechos.

Estos resultados coinciden con el reportado por Prado (2015) quienes al medir el nivel de satisfacción laboral de los empleados que se dio en los trabajadores administrativos fue alto en el 58.33% del total de encuestados y en menores proporciones los niveles medio y bajo. En cuanto a las dimensiones analizadas se puede ver claramente que un factor que influye en el desempeño laboral, son la condiciones físicas y ambientales en el trabajo ya que del total de encuestados un 70.00% consideran que están en el nivel medio y bajo. Por otro lado la dimensión que mide el nivel de satisfacción con su trabajo, nos dice que el 46.67% está en un nivel medio, y la dimensión sobre la satisfacción con el reconocimiento establece que el 41.67% también está en un nivel medio, esto nos muestra que si bien es cierto los trabajadores están medianamente satisfechos con su trabajo y el reconocimiento del mismo, existen factores como: el régimen laboral al cual pertenecen gran parte de los trabajadores, la poca posibilidad de crecimiento profesional, la falta de capacitaciones continuas, la inadecuada y/o deficiente determinación de las especificaciones técnicas y términos de referencia, etc., son factores que influyen en los trabajadores y hacen que estos no se sientan plenamente satisfechos y motivados

La tabla 9 y figura 4 muestran que los trabajadores presentaron mayores niveles de satisfacción intrínseca que extrínseca: el 20.8 % presentó niveles altos de satisfacción intrínseca frente a un escaso 6.7% de trabajadores que tuvieron niveles

altos de satisfacción extrínseca, es decir que aquellos factores relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el trabajador realiza y que las presentan mejores niveles que aquellos factores extrínsecos relacionados con el ambiente laboral y las condiciones físicas y psicosociales bajo las cuales desempeña su trabajo y que escapan de su control, pues están determinadas por las políticas institucionales, como son el salario, supervisión, oportunidades de ascenso, entre otros. (Chiavenato, 2007).

Al contrastar las hipótesis de la investigación, las pruebas estadísticas evidenciaron que existía relación significativa entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A.; siendo esta relación directa y alta ($r= 0.790^{**}$), es decir que a medida que se mejore la percepción del clima organizacional, también se mejorará el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, estos resultados confirman lo descrito en párrafos anteriores de que los factores tangibles y personales de los miembros de una organización determinan el nivel de satisfacción que puedan presentar los trabajadores en una empresa.

Estos resultados coinciden con los reportes realizados por Bueso (2016), quien indica que la correlación entre Comunicación y condiciones de trabajo es positiva media. Los empleados consideran que la empresa no está brindando las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades, al igual que las instalaciones de las áreas de trabajo, lo cual se debe a que la comunicación interna no está siendo eficaz ni eficiente. El análisis de las hipótesis específicas evidenció la existencia de relación directa entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y los niveles de satisfacción que presentaron los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A.; sin embargo los niveles de relación que se presentaron fueron bajos: La relación entre la realización personal y el involucramiento con la satisfacción laboral fue de 0.421^{**} y 0.486^{**} respectivamente; fue aún más baja la relación encontrada entre la comunicación, supervisión y condiciones laborales con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., (0.370^{**} , 0.219^{**} y 0.278^{**} respectivamente. Este nivel de relación baja encontrada se debe fundamentalmente

a la variabilidad de los datos reportados para cada una de las dimensiones, tal como se presentó en los resultados descriptivos respectivos. Así al analizar las frecuencias con que se presentaban los datos en cada una de las dimensiones, se encontró que las dimensiones con mayor nivel de calificación fueron el involucramiento laboral y realización personal, sin embargo el nivel de relación que presentan éstas con la satisfacción es baja, lo que estaría evidenciando que existen otros factores que también están relacionados con la satisfacción laboral en esta organización, al respecto Stringer (2002), planteó la existencia de los siguientes factores determinantes del clima organizacional: (a) Prácticas de liderazgo, (b) la estructura de la organización, (c) Las estrategias empleadas por los directivos, (d) el ambiente externo y (e) la historia de la organización. Así mismo, Herzberg (1968), planteó algunos determinantes de la satisfacción que no se consideraron directamente en los instrumentos de aplicados en esta investigación como por ejemplo la iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza, seguridad y estabilidad que se ofrece al trabajador o el reconocimiento por parte de los demás. Por lo expuesto sería conveniente investigar con mayor detalle cada uno de estos aspectos y determinar qué factores son los más relacionados para tomar las medidas necesarias.

V. Conclusiones

- Primera.** Existe una relación significativa entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., Siendo esta relación directa y alta ($r= 0.790^{**}$), es decir que a medida que se mejore la percepción del clima organizacional, también se mejorará el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.
- Segunda.** Existe una relación significativa entre la realización personal percibida y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r= 0.421^{**}$).
- Tercera.** Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r= 0.486^{**}$).
- Cuarta.** Existe una relación significativa entre la percepción de la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r= 0.219^{**}$).
- Quinta.** Existe una relación significativa entre la percepción de la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r= 0.370^{**}$).
- Sexta.** Existe una relación significativa entre la percepción de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Siendo esta relación directa y de nivel bajo ($r= 0.278^{**}$).

VI. Recomendaciones

Primera. Habiéndose encontrado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los Trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. más del 76% de los trabajadores calificaron al clima como favorable, y que los aspectos menos calificados fueron la comunicación y supervisión, se recomienda propiciar acciones que permitan que los trabajadores mejoren su percepción acerca del nivel de comunicación entre la plana directiva y docente. Así mismo es conveniente reestructurar el sistema de supervisión actual, pues un gran número de trabajadores no tienen claro la funcionalidad o pertinencia de la supervisión. Al mejorar estas dimensiones, se asegurarán espacios que promuevan ambientes y condiciones laborales motivadoras y que permitan mejores niveles de satisfacción laboral en la institución.

Segunda. Dada la variabilidad encontrada respecto a los niveles en que fueron calificadas las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral, se recomienda seguir investigando acerca de los factores que determinan la percepción de las dimensiones del clima y satisfacción laboral en empresas, es necesario profundizar este estudio y aplicar otros instrumentos adicionales como entrevistas a profundidad y focus groups, que nos permitan obtener mayor información respecto a las variables estudiadas, así como considerar otros aspectos académicos y sociales que se presenten en las diferentes empresas.

VII. Referencias

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, Y. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría, Pontífica Universidad Católica del Perú). Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAEENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*, (2º ed.). Lima: La Muralla, S.A.
- Blum, M. y Naylor, J. (1982). *Psicología industrial: Fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Cáceres, A. (2011) *Estudio comparativo de la satisfacción Laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la universidad de oriente*
- Bueno, S. (2016) *La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*, (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (1990). *Introducción a la teoría general de la administración*, (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Dirección General de Servicio Civil. (2016). *Importancia del Régimen de Servicio Civil*. Costa Rica: El autor. Recuperado de http://www.dgsc.go.cr/dgsc/regimen_importancia.php
- Fuentes, S. (2013). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenang)*. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). Mexico. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional*. México: Oxford University Press.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees?. *Harvard Business Review*, 2003. Recuperado de <http://www.uvm.edu/~pdodds/files/papers/others/1968/herzberg1968.pdf>
- Hogan, P. (2004). *Pruebas psicológicas*. México: Manual moderno
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_&ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138
- López, R. (2014). Clima organizacional en una cooperativa de ahorro y crédito afiliada a Micoope. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Lopez-Rony.pdf>
- Lorenzano, C. (1994). *La estructura del conocimiento científico*, (2ª. Ed.). Buenos Aires: Biblos
- Litwin, S. y Stinger, G. (1978). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica
- Litwin, G. y Stringer, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Méndez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*. (Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos de México). Recuperada de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/432/1/Tesis%20de%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf>
- Montoya, D. (2015). “*Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso pts Perú 2015*”
- Morales, V. y Tirapé, R. (2012). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar S.A.* (Tesis de maestría, Universidad Estatal del Milagro). Recuperada de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/590/3/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20SATISF>

ACCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20AEROSTAR%20S.A..pdf

- Moreno, M., Ruiz, M. Canto, J., San Martín, J. y Perles, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajo poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(3): 255-265. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1753734&pid=S1851-1732201100050000500026&lng=es
- Núñez, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. (Tesis de Post- Grado, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Perú. Recuperada de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>
- Orbegoso, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. *Rev. Psicol.* 12, 347-362. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL
- Palma, S. (2004), Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. *Revista del Departamento de Psicología*. 5, 49-59.
- Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. (2008). *Psicología del trabajo. Teoría y práctica*. Madrid: Síntesis
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, Período 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Perú. Recuperada de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>
- Prado, C. (2015), *Relacion entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad cesar vallejo de trujillo*.
- Presidencia del Consejo de Ministros del Gobierno del Perú (2013). *Ley del Servicio Civil- Servir*. Perú: El autor. Recuperado de <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>

- Sotomayor, F. (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua*. (Tesis de grado, Universidad Jorge Basadre de Grohmann). Tacna, Perú. Recuperada de http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012.pdf?sequence=1
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate: the cloud chamber effect*. México: Prentice Hall.
- Valencia, E. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los Laboratorios Ecu - American*
- Villamil, O. y Sanchez, F. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. (Tesis de maestría, UNITEC). Recuperada de [file:///C:/Documents%20and%20Settings/export03/Mis%20documentos/Downloads/Vol1-No5%20\(3\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/export03/Mis%20documentos/Downloads/Vol1-No5%20(3).pdf)
- Weiss, H. y Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*. 18, 1-74. Recuperado de [https://msu.edu/course/psy/962/Weiss%20&%20Cropanzano%20\(1996\)%20-%20AET.pdf](https://msu.edu/course/psy/962/Weiss%20&%20Cropanzano%20(1996)%20-%20AET.pdf)

Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Qué relación existe entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017?	Determinar qué relación existe entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	La percepción del clima organizacional se relaciona directamente y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	Variable 1: Percepción del clima organizacional				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
¿Qué relación existe entre la percepción de la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017?	Determinar qué relación existe entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	La percepción de la realización personal se relaciona directa y significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	Realización personal	Desarrollo personal	1-6	(1) Nunca	Bajo = (50-116)
				Desarrollo profesional	7-10		
			Involucramiento laboral	Compromiso con la Entidad	11-16	(2) Casi nunca	Medio = (117-183)
				Identificación con la Entidad	17-20		
			Supervisión	Apoyo para las tareas	21-26	(3) A veces	Alto = (184-250)
				Orientación para las tareas	27-30		
				Fluidez en la comunicación	31-35	(4) Casi siempre	
			Comunicación	Claridad en la comunicación	36-40		
				Elementos Materiales	41-46	(5) Siempre	
			Condiciones laborales	Elementos Psicosociales	47-48		
				Elementos Económicos	49-50		
¿Qué relación existe entre la percepción del involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017?	Determinar qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	La percepción del involucramiento laboral se relaciona directa y significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	Variable 2: Satisfacción Laboral				
¿Qué relación existe entre la percepción de la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017?	Determinar qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	La percepción de la supervisión se relaciona directa y significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	Satisfacción Intrínseca	Independencia en el trabajo	1-4	(1) Nunca	Bajo = (27-62)
				Variedad de tareas	5-8		
				Oportunidades de promoción en el trabajo	9-10	(2) Casi nunca	Medio = (63-99)
				Reconocimiento por la laboral realizada	11-12		
¿Qué relación existe entre la percepción de la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017?	Determinar qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	La percepción de la comunicación se relaciona directa y significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	Satisfacción Extrínseca	Compensación económica	13-14	(3) A veces	Alto = (100-135)
				Entorno físico	15-17		
				Seguridad en el puesto	18-19	(4) Casi siempre	
				Gerencia institucional	20-22		
				Calidad de relaciones interpersonales	23-24		
¿Qué relación existe entre la percepción de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017?	Determinar qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.	La percepción de las condiciones laborales se relaciona directa y significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017.		Capacitación y perfeccionamiento	25-27	(5) Siempre	

Anexo 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1 Percepción del clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de valores	Nivel y Rango
Realización personal	Desarrollo personal	1. ¿Cada servidor asegura su nivel de logro personal en la Entidad?	(1) Nunca	Bajo = (50-116)
		2. ¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?		
		3. ¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?		Medio = (117-183)
		4. ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?	(2) Casi nunca	
		5. ¿La entidad promueve el desarrollo personal?		Alto = (184-250)
		6. ¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?		
	Desarrollo profesional	7. ¿Existen oportunidades de progresar en la entidad?	(3) A veces	
		8. ¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional?		
		9. ¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente?		
		10. ¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?	(4) Casi siempre	
Involucramiento laboral	Compromiso con la Entidad	11. ¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?		(5) Siempre
		12. ¿Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?		
		13. ¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad?	(5) Siempre	
		14. ¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?		
		15. ¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?		
		16. ¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día?		
	Identificación con la Entidad	17. ¿Los servidores cooperan entre sí en la entidad?		
		18. ¿Cada servidor se considera factor clave para el éxito de la entidad?		
		19. ¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?		
		20. ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?		
Supervisión	Apoyo para las tareas	21. ¿El Gerente General brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?		
		22. ¿El Gerente General se interesa por el éxito de su personal?		
		23. ¿En la entidad se afronta y superan los obstáculos?		
		24. ¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita?		
		25. ¿Los Gerentes y Jefes de Oficina escuchan los planteamientos que se le hacen?		
		26. ¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?		
	Orientación para las tareas	27. ¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?		
		28. ¿Se valora los altos niveles de desempeño?		
		29. ¿El Gerente General expresa reconocimientos por los logros obtenidos?		
		30. ¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?		
Comunicación	Fluidez en la comunicación	31. ¿En su trabajo la información fluye adecuadamente?		
		32. ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?		

	Claridad en la comunicación	33. ¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?		
		34. ¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna?		
		35. ¿Se comunican los avances de otras áreas de la entidad?		
		36. ¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?		
		37. ¿Existen suficientes canales de información?		
		38. ¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?		
		39. ¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal?		
		40. ¿Se toma en cuenta la opinión de los servidores de la entidad?		
		41. ¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?		
		42. ¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?		
Condiciones laborales	Elementos materiales	43. ¿La Gerencia de Administración provee de insumos para el trabajo diario?		
		44. ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?		
		45. ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?		
		46. ¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?		
		47. ¿Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo?		
		48. ¿Es motivado para participar en actividades programadas?		
	Elementos psicosociales	49. ¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad?		
	Elementos económicos	50. ¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza?		

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
Satisfacción intrínseca	Independencia en el trabajo	1. ¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	(1) Nunca	Bajo = (27-62) Medio = (63-99) Alto = (100-135)
		2. ¿Cada servidor asegura sus niveles de logro en el trabajo?		
		3. ¿Para usted, es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?		
		4. ¿Utiliza su criterio para solucionar los problemas dentro de las normas establecidas?		
	Variedad de tareas	5. ¿El abanico de oportunidades que ofrece la entidad lo hace sentir muy bien?	(2) Casi nunca	
		6. ¿Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	(3) A veces	
		7. ¿Le agrada que la entidad le permitan realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?		
		8. ¿Asiste con regularidad a los eventos sociales que la entidad realiza?		
	Oportunidades de promoción en el trabajo	9. ¿Considera que en esta Entidad se pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	(4) Casi Siempre	
		10. ¿Está contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad, sea la productividad que realiza?		
	Reconocimiento por la labor realizada	11. ¿La entidad premia su esfuerzo?	(5) Siempre	
		12. ¿Está satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?		
Satisfacción extrínseca	Compensación económica	13. ¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?	(5) Siempre	
		14. ¿La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?		
	Entorno físico	15. ¿La comodidad de las oficinas facilitan su labor diaria?		
		16. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?		
	Seguridad en el puesto	17. ¿La estabilidad laboral que ofrece la entidad le da tranquilidad en el desempeño laboral?		
		18. ¿La evaluación a fin de año se lleva acabo de manera clara y transparente?		
		19. ¿Se estimula la línea de carrera en la entidad?		
	Gerencia institucional	20. ¿Le hace bien trabajar en ésta Entidad?		
		21. ¿Está convencido de que el trabajo que realiza está en relación con los objetivos estratégicos de la entidad?		
		22. ¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como ésta?		
Calidad de relación	23. ¿En estaentidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?			

	interpersonales	24. ¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?		
	Capacitación y perfeccionamiento	25. ¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?		
		26. ¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?		
		27. ¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?		

Anexo 3

INSTRUMENTOS

PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación: El presente cuestionario se usará para conocer el porcentaje de la percepción del clima organizacional

Datos informativos:

Fecha: ____/____/2015 Sexo: (F) (M)

ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. ¿Cada servidor asegura su nivel de logro personal en la Entidad?					
2. ¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?					
3. ¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?					
4. ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?					
5. ¿La entidad promueve el desarrollo personal?					
6. ¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?					
7. ¿Existen oportunidades de progresar en la entidad?					
8. ¿La actividad en la que labora permite aprender y desarrollarse como profesional?					
9. ¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente?					
10. ¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?					
11. ¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?					
12. ¿Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?					
13. ¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad?					
14. ¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?					
15. ¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?					
16. ¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día?					
17. ¿Los servidores cooperan entre sí en la entidad?					
18. ¿Cada servidor se considera factor clave para el éxito de la entidad?					
ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
19. ¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?					
20. ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?					
21. ¿El Gerente General brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					

22. ¿El Gerente General se interesa por el éxito de su personal?					
23. ¿En la entidad se afronta y superan los obstáculos?					
24. ¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita?					
25. ¿Los Gerentes y Jefes de Oficina escuchan los planteamientos que se le hacen?					
26. ¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?					
27. ¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?					
28. ¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
29. ¿El Gerente General expresa reconocimientos por los logros obtenidos?					
30. ¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?					
31. ¿En su trabajo la información fluye adecuadamente?					
32. ¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?					
33. ¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
34. ¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna?					
35. ¿Se comunican los avances de otras áreas de la entidad?					
36. ¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
37. ¿Existen suficientes canales de información?					
38. ¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?					
39. ¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal?					
40. ¿Se toma en cuenta la opinión de los servidores de la entidad?					
41. ¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
42. ¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?					
ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
43. ¿La Gerencia de Administración provee de insumos para el trabajo diario?					
44. ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
45. ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
46. ¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?					
47. ¿Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo?					
48. ¿Es motivado para participar en actividades programadas?					
49. ¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad?					
50. ¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza?					

PERCEPCION DE LA SATISFACCION LABORAL

Presentación: El presente cuestionario se usará para conocer el porcentaje de la percepción de la satisfacción laboral

Datos informativos:

Fecha: ____/____/2015 Sexo: (F) (M)

Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. ¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?					
2. ¿Cada servidor asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
3. ¿Para usted, es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?					
4. ¿Utiliza su criterio para solucionar los problemas dentro de las normas establecidas?					
5. ¿El abanico de oportunidades que ofrece la entidad lo hace sentir muy bien?					
6. ¿Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?					
7. ¿Le agrada que la entidad le permitan realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?					
8. ¿Asiste con regularidad a los eventos sociales que la entidad realiza?					
9. ¿Considera que en esta Entidad se pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?					
10. ¿Está contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad, sea la productividad que realiza?					
11. ¿La entidad premia su esfuerzo?					
12. ¿Está satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?					
13. ¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?					
14. ¿La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?					
15. ¿La comodidad de las oficinas facilitan su labor diaria?					
16. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?					
17. ¿La estabilidad laboral que ofrece la entidad le da tranquilidad en el desempeño laboral?					
18. ¿La evaluación a fin de año se lleva acabo de manera clara y transparente?					
19. ¿Se estimula la línea de carrera en la entidad?					
20. ¿Le hace bien trabajar en ésta Entidad?					
21. ¿Está convencido de que el trabajo que realiza está en relación con los objetivos estratégicos de la entidad?					

22. ¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como ésta?					
23. ¿En esta entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?					
24. ¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?					
Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
25. ¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?					
26. ¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?					
27. ¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?					

Anexo 4

MATRIZ DE DATOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción Intrínseca								
1	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cada servidor asegura sus niveles de logro en el trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Para usted, es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	✓		✓		✓		
4	¿Utiliza su criterio para solucionar los problemas dentro de las normas establecidas?	✓		✓		✓		
5	¿El abanico de oportunidades que ofrece la entidad lo hace sentir muy bien?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	✓		✓		✓		
7	¿Le agrada que la entidad le permita realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Asiste con regularidad a los eventos sociales que la entidad realiza?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que en esta Entidad se pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	✓		✓		✓		
10	¿Está contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad, sea la productividad que realiza?	✓		✓		✓		
11	¿La entidad premia su esfuerzo?	✓		✓		✓		
12	¿Está satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción Extrínseca								
13	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?	✓		✓		✓		
14	¿La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?	✓		✓		✓		
15	¿La comodidad de las oficinas facilitan su labor diaria?	✓		✓		✓		
16	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?	✓		✓		✓		
17	¿La estabilidad laboral que ofrece la entidad le da tranquilidad en el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
18	¿La evaluación a fin de año se lleva acabo de manera clara y transparente?	✓		✓		✓		
19	¿Se estimula la línea de carrera en la entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Le hace bien trabajar en ésta Entidad?	✓		✓		✓		
21	¿Está convencido de que el trabajo que realiza está en relacion con los objetivos estratégicos de la entidad?	✓		✓		✓		
22	¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como ésta?	✓		✓		✓		
23	¿En esta entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?	✓		✓		✓		
24	¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?	✓		✓		✓		
25	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	✓		✓		✓		
26	¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?	✓		✓		✓		

27	¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rivera Castilla Samuel V.
DNI: 0 7722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

27 de JUNIO del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción Intrínseca								
1	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cada servidor asegura sus niveles de logro en el trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Para usted, es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	✓		✓		✓		
4	¿Utiliza su criterio para solucionar los problemas dentro de las normas establecidas?	✓		✓		✓		
5	¿El abanico de oportunidades que ofrece la entidad lo hace sentir muy bien?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	✓		✓		✓		
7	¿Le agrada que la entidad le permita realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Asiste con regularidad a los eventos sociales que la entidad realiza?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que en esta Entidad se pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	✓		✓		✓		
10	¿Está contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad, sea la productividad que realiza?	✓		✓		✓		
11	¿La entidad premia su esfuerzo?	✓		✓		✓		
12	¿Está satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción Extrínseca								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?	✓		✓		✓		
14	¿La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?	✓		✓		✓		
15	¿La comodidad de las oficinas facilitan su labor diaria?	✓		✓		✓		
16	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?	✓		✓		✓		
17	¿La estabilidad laboral que ofrece la entidad le da tranquilidad en el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
18	¿La evaluación a fin de año se lleva acabo de manera clara y transparente?	✓		✓		✓		
19	¿Se estimula la línea de carrera en la entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Le hace bien trabajar en ésta Entidad?	✓		✓		✓		
21	¿Está convencido de que el trabajo que realiza está en relacion con los objetivos estratégicos de la entidad?	✓		✓		✓		
22	¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como ésta?	✓		✓		✓		
23	¿En esta entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?	✓		✓		✓		
24	¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?	✓		✓		✓		
25	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	✓		✓		✓		
26	¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?	✓		✓		✓		

27	¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?								
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hilwaka Vega Bucaram
DNI: 28284126

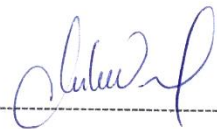
Especialidad del validador: Inv. Científica

27 de Junio del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cada servidor asegura sus niveles de logro en el trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Para usted, es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	✓		✓		✓		
4	¿Utiliza su criterio para solucionar los problemas dentro de las normas establecidas?	✓		✓		✓		
5	¿El abanico de oportunidades que ofrece la entidad lo hace sentir muy bien?	✓		✓		✓		
6	¿Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	✓		✓		✓		
7	¿Le agrada que la entidad le permita realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Asiste con regularidad a los eventos sociales que la entidad realiza?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que en esta Entidad se pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	✓		✓		✓		
10	¿Está contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad, sea la productividad que realiza?	✓		✓		✓		
11	¿La entidad premia su esfuerzo?	✓		✓		✓		
12	¿Está satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad?	✓		✓		✓		
14	¿La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?	✓		✓		✓		
15	¿La comodidad de las oficinas facilitan su labor diaria?	✓		✓		✓		
16	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?	✓		✓		✓		
17	¿La estabilidad laboral que ofrece la entidad le da tranquilidad en el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
18	¿La evaluación a fin de año se lleva acabo de manera clara y transparente?	✓		✓		✓		
19	¿Se estimula la línea de carrera en la entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Le hace bien trabajar en ésta Entidad?	✓		✓		✓		
21	¿Está convencido de que el trabajo que realiza está en relacion con los objetivos estratégicos de la entidad?	✓		✓		✓		
22	¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como ésta?	✓		✓		✓		
23	¿En esta entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?	✓		✓		✓		
24	¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?	✓		✓		✓		
25	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	✓		✓		✓		
26	¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?	✓		✓		✓		

27	¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vértiz Osorio, Joaquín
DNI: 16735182

Especialidad del validador: Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

27 de Junio del 2017

Dr. Joaquín Vértiz Osorio
Docente-Investigador
C.B.P. 4789

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Realización personal								
1	¿Cada servidor asegura su nivel de logro personal en la Entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?	✓		✓		✓		
3	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?	✓		✓		✓		
4	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad promueve el desarrollo personal?	✓		✓		✓		
6	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
	¿Existen oportunidades de progresar en la entidad?	✓		✓		✓		
7	¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional?	✓		✓		✓		
8	¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente?	✓		✓		✓		
9	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
11	¿Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos?	✓		✓		✓		
12	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?	✓		✓		✓		
14	¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?	✓		✓		✓		
15	¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día?	✓		✓		✓		
16	¿Los servidores cooperan entre sí en la entidad?	✓		✓		✓		
17	¿Cada servidor se considera factor clave para el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?	✓		✓		✓		
19	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Supervisión								
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿El Gerente General brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	✓		✓		✓		
21	¿El Gerente General se interesa por el éxito de su personal?	✓		✓		✓		
22	¿En la entidad se afronta y superan los obstáculos?	✓		✓		✓		
23	¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita?	✓		✓		✓		
24	¿Los Gerentes y Jefes de Oficina escuchan los planteamientos que se le hacen?	✓		✓		✓		
25	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		

26	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	✓		✓		✓	
27	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	✓		✓		✓	
28	¿El Gerente General expresa reconocimientos por los logros obtenidos?	✓		✓		✓	
29	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Comunicación							
30	¿En su trabajo la información fluye adecuadamente?	Si	No	Si	No	Si	No
31	¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?	✓		✓		✓	
32	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	✓		✓		✓	
33	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna?	✓		✓		✓	
34	¿Se comunican los avances de otras áreas de la entidad?	✓		✓		✓	
35	¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	✓		✓		✓	
36	¿Existen suficientes canales de información?	✓		✓		✓	
37	¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	✓		✓		✓	
38	¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal?	✓		✓		✓	
39	¿Se toma en cuenta la opinión de los servidores de la entidad?	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Condiciones laborales							
41	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No
42	¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?	✓		✓		✓	
43	¿La Gerencia de Administración provee de insumos para el trabajo diario?	✓		✓		✓	
44	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	✓		✓		✓	
45	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	✓		✓		✓	
46	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?	✓		✓		✓	
47	¿Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo?	✓		✓		✓	
48	¿Es motivado para participar en actividades programadas?	✓		✓		✓	
49	¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad?	✓		✓		✓	
50	¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miloska Vega Guevara

DNI: 98264526

Especialidad del validador: Inv - Científico

27 de Junio del 2018

Firma del Experto Informante.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem,
es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Realización personal								
1	¿Cada servidor asegura su nivel de logro personal en la Entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?	✓		✓		✓		
3	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?	✓		✓		✓		
4	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad promueve el desarrollo personal?	✓		✓		✓		
6	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
	¿Existen oportunidades de progresar en la entidad?	✓		✓		✓		
7	¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional?	✓		✓		✓		
8	¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente?	✓		✓		✓		
9	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
11	¿Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos?	✓		✓		✓		
12	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?	✓		✓		✓		
14	¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?	✓		✓		✓		
15	¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día?	✓		✓		✓		
16	¿Los servidores cooperan entre sí en la entidad?	✓		✓		✓		
17	¿Cada servidor se considera factor clave para el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?	✓		✓		✓		
19	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Supervisión								
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿El Gerente General brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	✓		✓		✓		
21	¿El Gerente General se interesa por el éxito de su personal?	✓		✓		✓		
22	¿En la entidad se afronta y superan los obstáculos?	✓		✓		✓		
23	¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita?	✓		✓		✓		
24	¿Los Gerentes y Jefes de Oficina escuchan los planteamientos que se le hacen?	✓		✓		✓		
25	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		

26	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	✓		✓		✓	
27	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	✓		✓		✓	
28	¿El Gerente General expresa reconocimientos por los logros obtenidos?	✓		✓		✓	
29	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
30	¿En su trabajo la información fluye adecuadamente?	✓		✓		✓	
31	¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?	✓		✓		✓	
32	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	✓		✓		✓	
33	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna?	✓		✓		✓	
34	¿Se comunican los avances de otras áreas de la entidad?	✓		✓		✓	
35	¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	✓		✓		✓	
36	¿Existen suficientes canales de información?	✓		✓		✓	
37	¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	✓		✓		✓	
38	¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal?	✓		✓		✓	
39	¿Se toma en cuenta la opinión de los servidores de la entidad?	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Condiciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No
41	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	✓		✓		✓	
42	¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?	✓		✓		✓	
43	¿La Gerencia de Administración provee de insumos para el trabajo diario?	✓		✓		✓	
44	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	✓		✓		✓	
45	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	✓		✓		✓	
46	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?	✓		✓		✓	
47	¿Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo?	✓		✓		✓	
48	¿Es motivado para participar en actividades programadas?	✓		✓		✓	
49	¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad?	✓		✓		✓	
50	¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rivera Castilla Samuel V.

DNI: 07722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

27 de Junio del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Realización personal							
1	¿Cada servidor asegura su nivel de logro personal en la Entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?	✓		✓		✓		
3	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?	✓		✓		✓		
4	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad promueve el desarrollo personal?	✓		✓		✓		
6	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
	¿Existen oportunidades de progresar en la entidad?	✓		✓		✓		
7	¿La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional?	✓		✓		✓		
8	¿Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente?	✓		✓		✓		
9	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
11	¿Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos?	✓		✓		✓		
12	¿Los servidores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?	✓		✓		✓		
14	¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?	✓		✓		✓		
15	¿En la entidad se hacen mejor las cosas cada día?	✓		✓		✓		
16	¿Los servidores cooperan entre sí en la entidad?	✓		✓		✓		
17	¿Cada servidor se considera factor clave para el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?	✓		✓		✓		
19	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿El Gerente General brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	✓		✓		✓		
21	¿El Gerente General se interesa por el éxito de su personal?	✓		✓		✓		
22	¿En la entidad se afronta y superan los obstáculos?	✓		✓		✓		
23	¿Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita?	✓		✓		✓		
24	¿Los Gerentes y Jefes de Oficina escuchan los planteamientos que se le hacen?	✓		✓		✓		
25	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		

26	¿La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar las tareas?	✓		✓		✓	
27	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	✓		✓		✓	
28	¿El Gerente General expresa reconocimientos por los logros obtenidos?	✓		✓		✓	
29	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
30	¿En su trabajo la información fluye adecuadamente?	✓		✓		✓	
31	¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?	✓		✓		✓	
32	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	✓		✓		✓	
33	¿La entidad fomenta y promueve la comunicación interna?	✓		✓		✓	
34	¿Se comunican los avances de otras áreas de la entidad?	✓		✓		✓	
35	¿Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	✓		✓		✓	
36	¿Existen suficientes canales de información?	✓		✓		✓	
37	¿Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	✓		✓		✓	
38	¿Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal?	✓		✓		✓	
39	¿Se toma en cuenta la opinión de los servidores de la entidad?	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Condiciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No
41	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	✓		✓		✓	
42	¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?	✓		✓		✓	
43	¿La Gerencia de Administración provee de insumos para el trabajo diario?	✓		✓		✓	
44	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	✓		✓		✓	
45	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	✓		✓		✓	
46	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?	✓		✓		✓	
47	¿Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo?	✓		✓		✓	
48	¿Es motivado para participar en actividades programadas?	✓		✓		✓	
49	¿La remuneración es considerada atractiva en esta entidad?	✓		✓		✓	
50	¿La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vértiz Osorio, Joaquín

DNI: 1.673.5102

Especialidad del validador: Psicólogo.

27 de Junio del 2017

Dr. Joaquín Vértiz Osorio
Docente - Investigador
C.B.P. 4789

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 5

BASE DE DATOS

Variable Clima Organizacional

	Realización personal										Involucramiento laboral										Supervisión										comunicación										condiciones laborales										
nro	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3
2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3
3	3	2	4	2	4	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	2	3	3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	1	1	4	3	4
4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	1	1	1	1	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4			
5	3	2	4	2	2	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	
6	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	1	2	5	
7	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	1	2	5	
8	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	
9	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	
10	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5		
11	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5		
12	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
13	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
14	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
15	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
16	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
17	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	1	1	1	1	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	
18	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	5	5	4	5	4	1	2	2	1	2	2	1	2	3	5	4	5	5	4
19	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2		
20	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3	4	3	2	1	1	1	3	2	3	3	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2		
21	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	1	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	5	5	3	5	5	5	5	4	2	2	2	2	1	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	5	5	3	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	
24	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5
25	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	2	2	1	1	3	4	5	3	2	2	4	3	4	1	1	4	3	4	5
26	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	5	5	3	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	
27	3	4	5	3	3	2	4	3	4	1	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	5	4	5	4	3	
28	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5			
29	3	4	5	3	2	2	4	3	4	1	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	
30	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5		
31	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	2	2	2	1	3	4	5	3	2	2	4	3	4	1	1	4	3	4	5
32	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	1	3	4	5	3	2	2	4	3	4	1	1	4	3	4	5	
33	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	
34	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5																														

	Realización personal										involucramiento laboral										Supervisión										comunicación										condiciones laborales										
nro	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	
39	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5
40	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5
41	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5
42	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5
43	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	
44	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	5	5	5	4
45	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	5	5	5	4
46	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	5	5	5	4
47	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	4	5	5	5	4
48	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5
49	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	
50	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	1	3	4	5	3	2	2	4	3	4	1	1	4	3	4	5	
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	
52	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	1	1	1	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	2	1	2	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	4	2
53	3	4	5	3	3	2	4	3	4	1	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	5	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	5	4	5	4	3	
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	
55	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
56	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	2	1	1	1	1	2	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	1	
57	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	
58	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	1	2	4	2	2	3	3	3	5	5	5	4	5	3	
60	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	1
61	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	2	
62	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	2	
63	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	
64	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	
65	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3
66	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5
67	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
68	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
69	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	2	2	5	
70	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4									

	Realización personal										involucramiento laboral										Supervisión										comunicación										condiciones laborales										
nro	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	
79	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5
80	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5
81	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	
82	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	
83	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	
84	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	
85	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
86	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3		
87	3	4	5	3	2	2	4	3	4	1	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	
88	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	
89	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	
90	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	
91	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	1	2	5	
92	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	2	3	3	5	3	2	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	
93	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	
94	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
95	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	
96	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	1	2	5
97	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	
98	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	
99	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	1	
100	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	
101	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	
102	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	3	3	1	2	4	2	2	3	3	3	5	5	5	4	5	3	
103	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	
104	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	3	3	1	2	4	2	2	3	3	3	5	5	5	4	5	3	
105	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
106	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
107	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5
108	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
109	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
110	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	
111	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4</																																		

Variable Desempeño Laboral

	satisfaccion intrinseca												satisfaccion extrinseca															
nro	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	
3	2	4	3	4	1	4	2	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	1	4	3	4	1	4	2	3	
4	2	4	3	4	1	4	2	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	3	4	1	4	2	3	
5	2	4	3	4	1	4	2	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	1	4	2	3	
6	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	3	2	2	2	
7	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	3	2	2	2	
8	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	3	2	2	2	
9	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	3	2	2	2	
10	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	3	2	2	2	
11	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	3	2	2	2	
12	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	3	2	2	2	
13	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	
14	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	
15	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	
16	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	
17	3	3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
18	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
19	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	2	2	1	3	2	2	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	
20	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	2	2	1	3	2	2	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	
21	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	
22	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	
23	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	
24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	
25	3	3	3	2	3	2	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	4	3	
26	3	1	2	4	3	4	1	4	2	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
27	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	4	3	2	2	1	2	1	2	1	5	5	5	5	4	5	3	
28	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	1	1	4	3	4	2	4	5	5	5	5	4	5	3	
29	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	1	1	4	3	4	2	4	5	5	5	5	4	5	3	
30	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	
31	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	
32	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
33	4	3	3	4	3	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	
34	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	
35	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	
36	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	
37	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	
38	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	
39	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	
40	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	
41	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	
42	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	
43	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	
44	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	2	1	3	4	3	5	4	4	5	3	
45	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	2	1	3	4	3	5	4	4	5	3	
46	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	2	1	3	4	3	5	4	4	5	3	
47	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	2	1	3	4	3	5	4	4	5	3	
48	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	2	2	3	4	3	5	4	4	5	3	
49	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4
50	4	5	3	4	3	3	1	1	4	1	1	3	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	

nro	satisfaccion intrinseca												satisfaccion extrinseca														
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27
51	4	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
52	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	1	1	4	1	1	3	3	3	2	1	5	3	3	4	5	4	5
53	4	5	3	3	4	5	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	5
54	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5
55	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5
56	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5
57	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5
58	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5
59	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5
60	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
62	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
63	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
64	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
65	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
66	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
67	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
68	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
69	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	2	2	3	4	4	5	5	4	4	5	3	2
70	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3
71	5	5	4	2	1	1	2	1	2	2	2	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	2	5	4
72	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4
73	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
74	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
75	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
76	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
77	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
78	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
79	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
80	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
81	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
82	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
83	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
84	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4
85	5	5	4	3	4	5	3	1	1	4	3	4	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4
86	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4
87	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
88	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
89	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
90	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	1	1	4	3	4	1	4	2	5	4	4	5
91	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5
92	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5
93	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5
94	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5
95	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5
96	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5
97	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
98	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
99	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5
100	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5

	satisfaccion intrinseca												satisfaccion extrinseca														
nro	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27
110	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	2	3	2	3	5
111	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	2	3	2	3	3
112	2	4	3	4	1	4	2	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	1	4	3	4	1	4	2	5
113	2	4	3	4	1	4	2	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	3	4	5	4	5	5
114	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	4	3	2	2	1	2	1	2	1	5	5	5	5	4	5	3
115	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5
116	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5
117	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5
118	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5
119	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5
120	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5

	desempeño funcion														caracteristicas individuales						
nro	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
171	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5
172	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5
173	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1
174	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4
175	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	2	3	2	4	3	3	3
176	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3
177	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	3	4	3	2
178	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	4	4	5	4	5	5	5
179	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	1	4	2	5	4	4
180	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5
181	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
182	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5
183	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5
184	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	2	1	2	1
185	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
186	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	1	3	2	3	2	3	3
187	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3
188	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5
189	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5
190	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	1	2	1
191	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5
192	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	5	5	5	5	4	3	2
193	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5
194	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
195	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5
196	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
197	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
198	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
199	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	1	3	2	4	3	3	3
200	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3

nro	desempeño funcion														características individuales						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
201	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	1
202	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
203	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	4	1	4	2	5	4	4
204	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5
205	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3
206	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	4	2	5	4	4
207	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5
208	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	3	4	5	4	3	3	4
209	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5
210	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5
211	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	2	2	2	1	2	1
212	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3
213	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	2	5	4	4
214	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	5	4	4	5	5	3	4
215	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3
216	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3
217	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	1	1	4	1	1
218	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5
219	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	3	1	1
220	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	4	3	4
221	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	4	4	5	5	3	4
222	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3
223	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3
224	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
225	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	5	4	4	5	5	3	4
226	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	2	3
227	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	4	5	4	3	3	5	5
228	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	2	4	3	3	3	3
229	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	2	3	3	3	3	3
230	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	4	2	3	4	3	2	1

	desempeño funcion														características individuales						
nro	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
231	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
232	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3
233	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5
234	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5
235	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	5	5	4	3	5	4
236	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
237	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	4	2	2	2	1	2	3
238	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	1	5	4	3	3	5	5
239	2	4	3	4	3	4	2	5	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
240	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	2	3	5	4	3	3	5	5
241	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	1	1	4	1	2	5	4	5	5	5	5
242	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	5	4	4	5
243	3	4	5	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3
244	2	1	2	2	3	2	2	2	1	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5
245	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
246	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
247	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
248	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
249	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
250	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
251	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
252	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
253	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
254	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
255	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
256	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
257	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
258	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
259	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
260	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
261	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
262	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
263	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
264	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
265	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3

Anexo 6**ARTÍCULO CIENTÍFICO****ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional percibido y satisfacción laboral del personal de la Empresa
Energía sin contaminación S.A., Lima 2017

Br. Víctor Ramón Peña Ormeño

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existía entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Energía sin Contaminación S.A., durante el año 2017. Se desarrolló la investigación básica, de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. Se aplicó un diseño no experimental de corte transversal y la población de estudio estuvo constituida por 175 trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Lima 2017. y la muestra fue seleccionada a través del muestreo aleatorio simple quedando conformada por 120 trabajadores. Para medir las variables de estudio se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos la escala de clima organizacional de Palma (2004) y el cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral de Cáceres (2011).

Palabras claves: Gestión, satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca

Abstract

This research has as main objective was to determine the relationship between perceived organizational climate and job satisfaction of staff of National Training for Construction Industry during 2015, basic research, correlational level was developed and quantitative approach a non-experimental cross-sectional design and study population consisted applied. The population studied consisted of 175 workers of the Energy Company without Contamination SA during the year 2017, and the sample was selected through random sampling being made up of 120 workers. To measure the study variables was used as technical survey and as instruments scale organizational climate of Palma (2004) and questionnaire to measure the level of job satisfaction Caceres (2011).

Key words: Management, intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction

Introducción

La tesis titulada Clima organizacional percibido y satisfacción laboral del personal de la Empresa Energía sin contaminación S.A., Lima 2017, tiene como como objetivo fundamental conocer qué aspectos de la organización influyen la satisfacción de trabajadores, pues son diversos los teórico o investigaciones que plantean que la satisfacción laboral es un factor determinante de la productividad y éxito de las instituciones. Al respecto Chiavenato (2007) plantea que: las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas y que la satisfacción y la rotación estarán relacionadas negativamente, pues cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo no está bien retribuido se incrementan las posibilidades de que los trabajadores consideren renunciar a sus puestos.

Antecedentes del problema

La presente investigación se respalda en los antecedentes internacionales Morales y Tirapé (2012) *“Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar S.A.”*, Asimismo tenemos Méndez (2015) en la tesis *“Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco arqueológico en México”*

Método

En la investigación, se usó el método hipotético deductivo, se inició la investigación con la observación del fenómeno a estudiar, en base a estos sucesos se plantearon los problemas e hipótesis respectivas, posteriormente el análisis de los resultados permitieron comprobar las hipótesis y se dedujeron las conclusiones (Lorenzano, 1994). Básica, porque está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; es decir, conocer nuevos conocimientos relacionados con las variables percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Descriptiva, porque el propósito es describir como se manifiestan las variables en el momento de la investigación. Durante el estudio no se manipuló ninguna de las variables, por lo tanto es un diseño no experimental y transversal; durante el desarrollo de la investigación, no se realizó un tratamiento experimental y la recolección de datos fue en un solo momento. La población estuvo conformada por 175 trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. Así mismo se consideraron como criterios de inclusión, el estar laborando en la institución no menos de un año, por considerarlo un periodo en el que el trabajador ha podido conocer las características de la institución donde se desarrolló la investigación. Se emplearon dos cuestionarios, uno para medir la percepción del clima organizacional, que estuvo constituido por 50 reactivos y otro para medir el nivel de satisfacción laboral, constituido por 27 reactivos.

Problema

Problema general es: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017?. Como problema específico: ¿Qué relación existe entre la percepción de la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017? ¿Qué relación existe entre la percepción del involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017? ¿Qué relación existe entre la percepción de la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la

Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017? ¿Qué relación existe entre la percepción de la comunicación y la satisfacción laboral de los de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017? ¿Qué relación existe entre la percepción de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017?

Objetivo

Determinar qué relación existe entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017. Y objetivo específico es: Determinar la relación que existe entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017. Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017. Determinar la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017. Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los de los trabajadores de la Empresa Energía sin Contaminación S.A. durante el año 2017.

Discusión

En la Empresa Energía sin Contaminación S.A, gracias a la meritocracia se han mejorado los ingresos de la mayoría trabajadores, por lo tanto se ha incentivado el crecimiento personal y profesional de los trabajadores. Estos resultados coinciden con lo reportado por Méndez (2015) quien al medir el clima organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México, encontró que los empleados percibían que el clima organizacional era bueno y excelente y que expresaron estar entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores de compromiso organizacional.

Por otro lado son diversos los reportes acerca del clima organizacional a nivel internacional o nacional con los cuales no coinciden los resultados de la presente investigación; así encontramos a Valencia (2014) quienes al analizar Los resultados de las encuestas permitieron detectar las inconformidades del personal de la empresa, en relación a la satisfacción laboral, lo que permitió al investigador la elaboración de un plan de mejora de la satisfacción del personal para que contribuya al adecuado desempeño del mismo, que favorezca al desarrollo de actividades, fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los empleados de los Laboratorios Ecua - American. Esta diferencia en los resultados se debe probablemente a que en estas instituciones no se hayan aplicado los incentivos o políticas necesarias para asegurar a la igualdad de oportunidades de ascenso, como en el caso de nuestro país que se aplica la meritocracia frente a las afinidades amicales que generalmente se suceden en las empresas. Por su parte Morales y Tirapé (2012) al analizar el clima organizacional en la empresa Aerostar S.A reportaron que existía falta de cohesión, de equidad y reconocimiento por lo que los trabajadores presentaron un bajo nivel de satisfacción laboral.

Por otro lado, en esta misma tabla se observó que la dimensión comunicación es la que obtuvo menor calificación pues casi el 60% de los trabajadores la consideraron de nivel medio, seguida de las condiciones laborales (el 43.3 % de los trabajadores la consideran de nivel medio, es decir que en esta entidad aún no se han consolidado los mecanismos que permitan la fluidez, claridad o pertinencia de la información que permita el funcionamiento interno de la organización; así mismo estos trabajadores consideran que no se les ha brindado las condiciones materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Palma, 2004). Respecto a la supervisión se encontró que el 38.3 % de los trabajadores la calificaron de nivel medio, al igual que en los casos anteriores, estos resultados estarían evidenciando que en la Empresa Energía sin Contaminación S.A., se quiere mejorar los mecanismos que permitan a los trabajadores percibir la funcionalidad o el rol que cumplen los superiores en la supervisión sus actividad laborales diarias (Palma, 2004). Estos resultados coinciden con lo reportado por Meza (2014) indicó que las dimensiones que más inciden en la satisfacción laboral están el respeto y consideración, comunicación y

relación entre compañeros, supervisión y evaluación de las condiciones para el desempeño son indicadores que demuestran un bajo nivel de satisfacción y desempeño por parte de los empleados de los Laboratorios EcuA-American indicando un porcentaje menor del 50% que se considera como promedio, de acuerdo a la escala de Aon Hewitt.

Referencias Bibliográficas

- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Cáceres, A. (2011) *Estudio comparativo de la satisfacción Laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la universidad de oriente*
- Bueno, S. (2016) *La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*, (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (1990). *Introducción a la teoría general de la administración*, (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Dirección General de Servicio Civil. (2016). *Importancia del Régimen de Servicio Civil*. Costa Rica: El autor. Recuperado de http://www.dgsc.go.cr/dgsc/regimen_importancia.php
- Fuentes, S. (2013). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenang)*. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). Mexico. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional*. México: Oxford University Press.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.

Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees?. *Harvard Business Review*, 2003. Recuperado de <http://www.uvm.edu/~pdodds/files/papers/others/1968/herzberg1968.pdf>

Hogan, P. (2004). *Pruebas psicológicas*. México: Manual moderno

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Víctor Peña Ormeño, estudiante (), egresado (), docente (), del Programa Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40256942, con el artículo Clima organizacional percibido y satisfacción laboral del personal de la Empresa Energía sin contaminación S.A., Lima 2017. Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Víctor Peña Ormeño

DNI N° 07598963